

L'Explosif

des Syndicat National
des Produits Chimiques
de Valleyfield
CSN



Le journal des membres
Édition de mars 2015

Nos combats à travers le temps...

- 1966 Création du Syndicat national de produits chimiques de Valleyfield
- 1974 Grève illégale de cinq jours (indexation)
- 1976 Grève de sept mois (santé-sécurité)
- 1977 Arrivée de CPCV
- 1980 Grève de deux jours (paiement des assurances et vol du fonds de pension)
- 1981 Lock-out de cinq semaines
- 1982 Achat de l'usine par Expro
- 1983 Lock-out de cinq jours et Commission Beaudry sur la santé et la sécurité
- 1984 Syndicalisation des laboratoires
- 1985 Grève de deux mois (changements technologiques, formation, indexation)
- 1988 Lock-out subventionné de 17 semaines (changements technologiques...)
- 1990 Syndicalisation des bureaux
- 1993 Signature d'un contrat social
- 2001 Achat de l'usine par SNCTEC, Expro devient Expro Tec
- 2004 Attaque sur un droit de refus au 160 (8.04), victoire syndicale
- 2006 Annonce de l'achat par General Dynamics de SNC-Tec et Expro Tec
- 2011 Changements technologiques à la granulation (18 postes touchés)
- 2014 Fusion des syndicats

*Les compagnies passent,
nos acquis restent !*

Fier partenaire du SNPCV



BÂTIRENTE
—La force de notre épargne—

Le mot du président

Par Alain Lefebvre

Le résumé du bilan de la première partie du mandat de votre exécutif syndical... Quelques-uns des différents dossiers traités depuis notre élection en mars 2014.

Nouvelle constitution

La mise en place de la nouvelle constitution a fait que nous avons élu sept membres à l'exécutif au lieu de neuf, comme le prévoyait l'ancienne constitution. Rappelons que cette modification a été faite dans un souci d'économie et de saine gestion, nous devions réduire le poids financier de notre constitution et ce changement nous a permis d'atteindre cet objectif.

Fusion des syndicats

Rappelons que la démarche de fusion fut initiée par le syndicat des bureaux qui vivait des problèmes de fonctionnement et que leur unité était menacée. La fusion leur permettait d'assurer la pérennité syndicale de leur groupe.

C'est dans ce même élan que le syndicat des laboratoires a démontré de l'intérêt pour la fusion.

Lors de l'assemblée générale du 14 juin 2014, nous avons adopté une proposition qui venait

entériner la fusion des trois accréditations. La même démarche a été faite dans les deux autres unités et le 15 octobre 2014, la Commission des relations de travail acceptait la requête de fusion. Depuis cette date, il n'y a plus que deux accréditations à l'usine : moment historique !

Des conditions importantes ont été mises en place pour une transition prévue sur deux ans soit avec l'ajout d'un poste de directeur pour les laboratoires et un autre pour les bureaux, au sein de l'exécutif, ce qui permettra d'assurer le suivi des dossiers. En plus de ces deux postes, deux postes de délégués de départements et de délégués en santé-sécurité ont été ajoutés.

Prendre note que les trois conventions collectives s'appliqueront jusqu'au renouvellement.

Situation des marchés

Ce n'est plus un secret, la tendance du marché militaire est plutôt stagnante pour les années à venir



et la production de la M-31 prendra fin en 2016. Toutes les informations que nous avons pu obtenir, autant auprès de l'employeur qu'auprès de Mme Aude Fleurant qui a effectué une étude de marché pour le syndicat, viennent confirmer ces prévisions. Par contre, la bonne nouvelle est que le marché des produits commerciaux est en pleine effervescence et que les commandes sont au rendez-vous ce qui devrait nous permettre de traverser la fin de la M-31.

Le défi actuel est de rentabiliser les produits commerciaux et on sait que la production de ces poudres nécessite des changements fréquents sur les lignes ce qui a un effet négatif sur le prix du produit.

Nous savons également que le prix vendu de ces produits, si on compare avec les produits

militaires, est beaucoup moins élevés, ce qui rend difficile l'atteinte d'une marge de profit acceptable sur les produits commerciaux. Deux solutions sont avancées pour contrer ce problème :

Modernisation :

L'installation de « Die face cutter » (DFC) de troisième génération au 170, pour les poudres à base simple et au 178 pour les poudres SS. Des modifications sont également prévues au département de la finition, pour faciliter le roulement de la production.

Responsabilisation :

Les équipes responsables à la finition se sont grandement définies

et nous nous rendons compte que la responsabilisation n'est plus un choix mais une nécessité pour nous aider à traverser les années à venir.

La responsabilisation s'étendra progressivement à toute l'usine et les travailleurs seront impliqués tout au long du processus. C'est l'occasion de prendre notre travail en main et ainsi réduire le besoin de supervision, à plusieurs étapes de notre procédé.

Les négociations

La négociation est bien amorcée et jusqu'à présent, nous avons regroupé l'ensemble des droits qui se retrouvaient dans les trois conventions collectives, dans un

même document, pour ensuite passer aux demandes de chaque côté. Tout au long de la négociation, nous vous tiendrons informé des avancements.

Conclusion

Votre exécutif a eu une première année de mandat somme toute, assez chargée et les années à venir risque de l'être autant, sinon plus. C'est avec beaucoup d'ardeur et d'optimisme que nous entrevoions l'avenir de notre usine et c'est de cette façon que nous nous assurerons de préserver nos emplois et nos conditions de travail.

Nous faisons partie de la solution !



Le mot du directeur à l'information

Par Jean-Sébastien Neiderer

La force du nombre

Le Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield fêtera bientôt son cinquantième anniversaire. En fait, c'est en 1966 que les travailleurs de l'usine décidèrent d'unir leurs forces pour faire cesser les abus, les injustices et toutes les inégalités qui dictaient la marche à suivre de l'usine. Cette syndicalisation ne faisait sûrement pas le plaisir de la haute direction, mais leur incapacité de gérer l'usine de façon juste et équitable a fait en sorte que les travailleurs ont uni leur force pour faire valoir leurs droits.

Dès les premiers souffles de cette affiliation, on a pu ressentir des

gains appréciables dans l'usine, ils étaient maintenant protégé par un contrat de travail ! Au travers des années, plusieurs combats ont eu lieu, il y a eu de grandes victoires qui ont résulté à des changements directs à l'usine et certaines fois, les changements ne se faisaient sentir qu'après plusieurs années. Le SNPCV n'a jamais manqué d'anticipation et a démontré à plusieurs reprises qu'il ne manquait pas de vision lorsqu'il était temps de se préparer à une nouvelle négociation. On a qu'à penser aux changements technologiques ou le 14.07. Ces revendications (qui ont résulté en plusieurs mois de grève ou de lock-out) n'avaient certes pas

d'impact dans l'immédiat, mais ces clauses sont aussi importantes que la prunelle de nos yeux aujourd'hui. Le syndicat a du prendre au cours de ces nombreuses années des décisions qui paraissaient certes impopulaires à l'époque, on a qu'à penser à la COOP qui a créée une division, on pourrait même parler de cessation, mais décisions qui au final,

nous ont sorti du bourbier des débuts 1990 et permis de faire en sorte que j'y travaille présentement.

Au cours de ces nombreuses années, le SNPCV a négocié plusieurs conventions collectives, il y a eu des années où le syndicat détenait clairement une position de force tandis que certaines négociations ont été plus dures parce que le contexte ne nous permettait pas de tenir le bâton à deux mains. Mais en somme, c'est l'unité des travailleurs qui a fait en sorte de sortir gagnant dans la quasi-totalité des négociations. Cette unité, c'est la fondation de notre institution, sans elle, il est impossible de faire valoir nos droits et revendications. Cette force du nombre nous donne un avantage en temps de négociation, que le contexte soit favorable ou non.

On a tous entendu parler de la conjoncture des prochaines années, le grand défi de rendre les poudres commerciales rentables. Les changements organisationnels du côté patronal nous ont démontré, non sans peine, qu'ils étaient prêts à faire un bout pour détruire les

coûts. Certains diront qu'ils n'ont pas purgé les bonnes personnes, mais ça ne relève pas de notre pouvoir décisionnel. Nous, les syndiqués, devrons aussi faire notre part dans cette réorganisation, nous devons mettre nos frustrations de côté à l'égard de l'ingérence du patronat et nous demander « nous, qu'avons nous à améliorer ? Il y a une culture en changement et qui doit continuer à s'améliorer. Nous devons travailler avec la fierté d'appartenir au SNPCV et GD-OTS Valleyfield. Nous devons ensemble nous préoccuper de notre avenir. Ce changement va se concrétiser plus par l'attitude que nous aurons envers les tâches à accomplir que sur la charge de travail. Nous voyons là, la solution pour finir avec une bonne convention collective, et nous serons capable de dire au « boss » : « Mature comme notre convention, on fait partie de la solution ! ».

Le rapport du chef délégué

Par Michel Béland

La négociation est à nos portes...

Le comité de rédaction du projet de renouvellement de convention collective a commencé ses travaux en octobre dernier avec la prise de demandes de tous les départements incluant ceux des laboratoires et des bureaux.

Suite à la prise de demandes, nous devons fusionner les trois conventions collectives pour ensuite y intégrer les demandes syndicales. Projet qui fut ensuite présenté en exécutif en conseil syndical et finalement en assemblée générale.

Comme nous le savons tous, une négociation bien préparée et bien structurée est gage de succès. Nous devons ensemble bien comprendre les défis qui sont devant nous, car ceux-ci deviennent des enjeux majeurs pour la prochaine négociation. La situation de l'usine est bien différente de celle de 2010 : beaucoup moins de produits militaires pour une augmentation des produits commerciaux.

Le virage était de taille et nous avons fait un travail colossal en 2014 pour produire presque 2,5 millions de

livres de poudres commerciales, bravo à toutes et à tous !

En 2015, nous devons capitaliser sur la modernisation (DFC 3) et la responsabilisation pour nous approprier une plus grande part du marché commercial, continuer à développer de nouveaux projets pour diversifier nos sphères d'activité, faire mieux que nos compétiteurs pour convaincre nos clients de s'approvisionner à Salaberry-de-Valleyfield et sécuriser nos emplois.

Je termine en disant que les travailleuses et travailleurs de GD-OTS Canada Valleyfield inc. font parties de la solution.

Je vous souhaite un bon contrat pour 2015 !!!

- P'tite vite -

Après plusieurs rencontres entre gestionnaires, il est maintenant officiel que TOUS les superviseurs connaissent l'emplacement du 174...



Fondaction - CSN

Par Richard Beaulieu

Comme vous en avez sûrement entendu parler, le gouvernement Harper a décidé de réduire le crédit d'impôt pour les contributions aux fonds de travailleurs (Fondaction de la CSN et Fonds de solidarité de la FTQ). Le crédit d'impôt fédéral qui était de 15 % a été réduit à 10 % en janvier 2015 et il sera réduit à 5 % en janvier 2016, pour être éliminé totalement en janvier 2017. Malheureusement, toutes les interventions pour freiner les coupures

au fédéral n'ont pas eu l'effet qu'on aurait espéré, c'est-à-dire le maintien du 15 % du crédit d'impôt.

Au provincial, le crédit d'impôt, qui est actuellement de 25 %, pourrait être réduit à 15 % à partir de juin 2015, mais la décision n'a pas encore été rendue. La mobilisation se poursuit pour tenter d'empêcher la diminution de la part du provincial. C'est lors du dépôt du budget à la fin mars que nous saurons si

la part du provincial sera réduite.

Donc pour tous ceux qui cotisent avec Fondaction, le crédit d'impôt est passé de 40 % à 35 %, selon le salaire annuel, en plus du crédit normal de 40 % au REER. Ce sont, malheureusement, les épargnants à moyen et faible revenu qui seront les plus pénalisés par la disparition de ces crédits d'impôt.

En vue des prochaines élections fédérales, les



partis politiques d'opposition ont l'intention d'intégrer dans leur plate-forme électorale respective, le retour du crédit d'impôt de 15 % aux fonds de travailleurs.

Alors, si vous souhaitez le retour du crédit d'impôt, vous n'avez qu'à choisir le bon camp aux prochaines élections fédérales !

La relève syndicale...

Par Yan Rivard

Les 16, 17 et 18 juin 2014 se tenait le congrès de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM) ayant pour thème principalement la relève syndicale. Le 17 juin était consacrée à la place que les jeunes prennent dans leurs syndicats. C'était la première fois qu'on accordait une place majeure pour les jeunes et la relève et j'ai eu la chance d'y être invité comme conférencier. Je devais m'adresser à tous les congressistes pour leur expliquer comment c'était déroulé mon intégration dans mon syndicat, comment j'ai été accueilli et quels sont les défis que j'ai rencontré. J'ai expliqué que certains « anciens » étaient venus me rencontrer pour

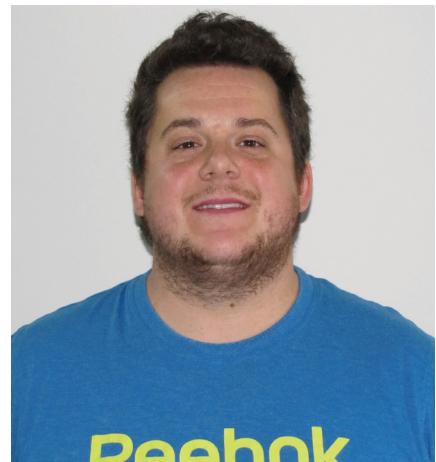
me demander si je pouvais être intéressé à m'impliquer dans mon syndicat. J'avais certaines craintes. Je me demandais si j'avais les compétences pour le faire. On m'a rassuré, je ne serais pas seul. Chez-nous, les jeunes reçoivent un bon accueil !

J'ai terminé mon intervention en expliquant que pour moi la meilleure façon d'aller chercher la relève est de cibler, en tant qu'exécutif, les leaders, d'en faire l'approche et de les impliquer dans certains comités par exemple le conseil syndical élargi. Ce fut une expérience très enrichissante...

Mobilisation...

Par Yan Rivard

L'échéance de la convention collective approche à grands pas, le plus gros de mon travail en tant que directeur à la mobilisation commence ! Pour faire un bon travail à la mobilisation il faut s'entourer de gens de confiance, avec du leadership qui se nomme le conseil syndical élargi. Ce regroupement est constitué de l'exécutif, des délégués de chacun des départements et d'environ une dizaine de syndiqués qui sont prêts à jouer un rôle important dans la négociation, que ce soit en transmettant un message, en participant aux échanges sur les enjeux de la négociation ou en nous rapportant le pouls des membres. Il s'agit d'un véhicule d'information. La sélection de ces membres a été ardue, car à l'usine, beaucoup de travailleurs possèdent de l'expérience et des forces syndicales ! Il a fallu faire des choix déchirants.



Nous avons tenté de répartir les qualités, les connaissances et l'expérience, au travers de chacun des départements. Le travail du conseil syndical élargi est important, mais la participation de chacun est primordiale. La mobilisation est la clé du succès d'une négociation. L'union fait la force !

Voici une définition du mot mobilisation, qui m'a bien fait sourire : « Dans le langage militaire, la mobilisation est la préparation d'une armée à une guerre par le rappel de ses réserves et par la fourniture de matériel. La mobilisation est une obligation faite à tous les humains aptes et en âge de combattre, de répondre à une convocation pour se mettre à disposition des forces militaires, endosser un uniforme et occuper un poste militaire pour défendre leur pays contre une armée ennemie. »

À vous de l'interpréter à votre guise. ☺



Formation - Mobilisation avec le Conseil syndical élargi, le 27 février 2015

L'austérité, c'est quoi ?

Par Mathieu Lafleur

L'austérité est un ensemble de mesures visant à :

- Réduire au minimum les services publics;
- Favoriser la privatisation;
- Favoriser les grandes entreprises et les banques, au détriment de la classe moyenne et des moins nanties.

Tout cela, dans le but de détruire le modèle québécois et ses valeurs issues des luttes pour une société juste et équitable.

L'austérité, ça ne me touche pas moi !

Le gouvernement libéral nous parle de « rigueur » et, maintenant, de relance économique. Les mesures que le gouvernement met en place touchent à toute la population et se situent dans le milieu de la santé, de l'éducation, des services sociaux, des familles, des femmes, de l'environnement, de l'aide à l'emploi et du développement économique des régions.

En réduisant les investissements dans les services, dans le développement économique de la population du Québec, le gouvernement ne fait que ralentir et même freiner la contribution économique des familles. Pour un travailleur, moins d'argent équivaut à moins de dépenses; moins de dépenses dans les familles, moins de revenus pour l'État par ses impôts et taxes; moins de taxes et d'impôts entrant dans les coffres de l'État, plus de mesures réductrices des dépenses diminuant ainsi les services publics, en favorisant la privatisation

et en réduisant l'implication de l'État dans ses services. Donc, le contribuable devra payer pour ses services, ce qui résulte à ce qu'un travailleur à moins d'argent pour subvenir aux besoins de sa famille. Ce n'est qu'un cercle vicieux.

Et concrètement, ça veut dire quoi ?

Et bien, dans le milieu de la santé, pour recevoir un soin, il faudra te déplacer car avec le développement de Centre Intégré de Santé et Services Sociaux (CISSS), les centres hospitaliers se sépareront les services et les spécialités traitantes. Pour un parent âgé qui doit obtenir des soins de réhabilitation ou de fin de vie, la même règle s'appliquera, le parent devra être placé à l'intérieur du territoire du CISSS. Notre territoire couvre les MRC de Vaudreuil-Soulanges, de Beauharnois-Salaberry, du Haut-Saint-Laurent et de Roussillon. Un grand territoire pour avoir des services.

Pour les changements dans le milieu de l'éducation, coupures dans l'aide aux devoirs, coupures dans les services de garde au primaire, dans les programmes au niveau collégial et universitaire, coupures dans les charges de cours (au lieu d'avoir des classes de 50 étudiants, ce sera des classes de 100 ou 150).

Pour les familles, le gouvernement met fin à l'universalité des frais de garde. Pour un travailleur, ayant



deux enfants à la garderie et ayant un revenu familial de 100 000 \$, ça représente des frais de plus de 2000 \$ par année et cela sans parler de la hausse de plus de 1 \$ que nous avons eu en une année (de 7 \$ à 7,30 \$ en septembre et augmentant à 8 \$ en avril).

Pour l'environnement, les mesures représentent plus de 100 postes coupés dans le ministère de la Faune et de la forêt, moins de possibilités de faire des études d'impact et de jouer un rôle de préserveur et de contrôleur de la destruction des habitats. Les mesures pour contrôler le rétablissement des espèces menacées tel que le saumon, le caribou et bien d'autres. Au total, les coûts du ministère par québécois sont de 7 \$, est-ce si énorme pour maintenir une faune riche et diversifiée ?

Pour l'aide à l'emploi et le développement régional, nous avons vu déjà les hausses de taxes à Salaberry-de-Valleyfield de près de 1,7 %, ce qui équivaut à un manque d'un million de dollars à chercher suite au pacte fiscal des municipalités. Une coupure de 50 % des effectifs du Centre local de développement (CLD) dans Beauharnois-Salaberry, une coupure de 60 % du financement pour le CLD. Les CLD permettent de favoriser l'entreprenariat local pour le démarrage d'entreprises

et de commerces. On dirait que le gouvernement veut réduire le pouvoir des régions pour augmenter celui des grands centres urbains. Sans parler des coupures chez Emploi-Québec, coupures qui mettent à mal l'aide que peuvent apporter les fonctionnaires aux assistés sociaux à la recherche d'emploi.

Il existe des solutions...

Dans un budget, il y a deux colonnes. Les revenus et les dépenses. Ne devrions-nous pas regarder où nous pouvons augmenter les revenus ? Par la poursuite aux paradis fiscaux, par l'augmentation des paliers d'imposition et surtout, éviter le gaspillage et la collusion dans les dépenses du gouvernement !!

Bref, l'austérité touche tout le monde d'une manière ou d'une autre, que ce soit par les services que nous devrons payer, par le déplacement que nous devrons faire, par les frais supplémentaires que nous devrons débourser pour faire garder nos enfants ou pour les aider à progresser à l'école, par les augmentations de taxes que nous devrons payer...

Voilà ce qui nous attend, payer... et encore payer. Plus de privé, moins de public.

Comité des jeunes

Par Yan Rivard

Le 3 avril 2015 se tiendra une session d'initiation à la vie syndicale donnée par la FIM. Une douzaine d'entre-vous

seront invités à y participer. Cette session aura pour but d'introduire certains des nouveaux membres au syndicalisme. À quoi sert un syndicat, que puis je faire pour être impliqué ? Connaître les luttes et le passé de mon syndicat...

Apprentissage et débats au menu !



Bâtirente, toujours le même...

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

Pour cette parution, je prends la liberté de partager avec vous des extraits d'une chronique parue sur le site de « Questions Retraite » que je juge tout à fait pertinent. Nous traitons de ces enjeux lors d'ateliers de préparation à la retraite que nous vous offrons.

Des enjeux plus que financier

Une retraite heureuse est essentiellement une combinaison de trois facteurs qu'il faut préparer : l'aspect psychosocial de la retraite, l'aspect de la santé physique et l'aspect financier.

Le futur retraité doit constamment maintenir l'équilibre fragile entre sa santé physique, psychologique et financière et veiller à ce que l'un des éléments ne prenne pas le dessus sur les deux autres. Si vous avez des problèmes financiers, votre santé physique et psychologique risque d'être affectée. Si vous n'avez plus envie de rien, votre santé pourrait en être touchée : vous pourriez tomber malade ou encore, vous mettre à dépenser pour compenser. Finalement, vous pouvez être la personne la plus riche au pays, mais si vous n'avez pas une vie équilibrée ou la santé, il y a lieu de croire que votre argent vous sera, pratiquement inutile.

Se préparer à la santé physique

Combien de fois avons-nous entendu : « J'ai la santé, le reste m'importe peu ! » ? C'est la preuve que la plupart des gens considèrent la santé comme leur bien le plus précieux. Et pourtant, la santé est le bien qu'on laisse le plus facilement dans les mains d'une autre personne. Un individu plus compétent que soi, plus puissant, plus connaissant, croyons-nous.

Toutefois, c'est la prévention qui fera souvent la différence. La prévention c'est prendre soin de soi ici et maintenant. Faire de l'exercice, bien manger... c'est un secret de Polichinelle, mais c'est néanmoins la recette gagnante ! Une retraite en santé permettra la réalisation de ses objectifs, petits et grands.

Se préparer avec les aspects psychosociaux

En disant « une retraite sur mesure », nous pensons tout de



suite à une robe sur mesure ou un complet sur mesure. La seule vraie mesure de sa retraite, c'est soi-même. Seul l'individu peut apporter les vraies réponses à ses questions, les vraies solutions à ses problèmes et les vraies satisfactions à ses besoins.

Chacun doit se connaître soi-même, connaître ses besoins les plus fondamentaux pour développer une autonomie croissante dans la gestion de ses affaires ; devenir de plus en plus responsable de sa santé qu'elle soit physique, psychosociale ou financière et créer quotidiennement sa propre vie, pour maintenant et demain.

Danick quitte Bâtirente pour relever de nouveaux défis... merci pour tout et bonne chance !

Santé-sécurité

Par René Poissant

Depuis un certain temps, il y a beaucoup de changements sur les postes de travail, sur les équipements, dans les procédures et beaucoup d'autres sont à venir. Il faut être vigilant et s'assurer que ces changements soient faits dans les règles de l'art et suivent les étapes nécessaires telles que les avis de changements (ADC). Ces étapes se font de façon paritaire avec une priorité : la sécurité ! Soyons prudents, assurons-nous que tout est conforme, ne fermons pas les yeux, il en va de notre sécurité et de nos emplois.



***** Rapports d'accidents :** Si vous subissez un accident de travail, il est primordial de faire votre rapport d'accident, **LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE**, si vous voulez éviter les problèmes avec la CSST...

Changements

Par Michel Béland

Nous oublions souvent que les changements sont nécessaires pour suivre les besoins du marché qui change régulièrement. Il est donc primordial que les gestionnaires acquièrent les connaissances nécessaires pour éviter la déstabilisation

des travailleuses et des travailleurs, ce qui afféterait la productivité.

La communication est un enjeu majeur pour le bon déroulement du changement organisationnel. Agir avec respect, transparence, honnêteté : des éléments qui peuvent

éviter des tempêtes.

Les changements technologiques au sein d'une organisation peuvent être perçus de façon bien différente, car, la résistance aux changements fait partie de la nature humaine.

Nous ne disons pas « non » aux changements, bien au contraire, mais nous devons être outillé avec plus de formation et de communication, afin que toutes et tous comprennent que leur rôle est essentiel.

Les départs à la retraite

Par Alain Lefebvre

Plusieurs de nos confrères de travail ont pris leur retraite dans les derniers mois... Plus de contraintes d'horaires, plus de stress au travail...

Vive la liberté !

Nous vous souhaitons une agréable retraite.

Félicitations et profitez-bien de votre nouvelle vie !



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

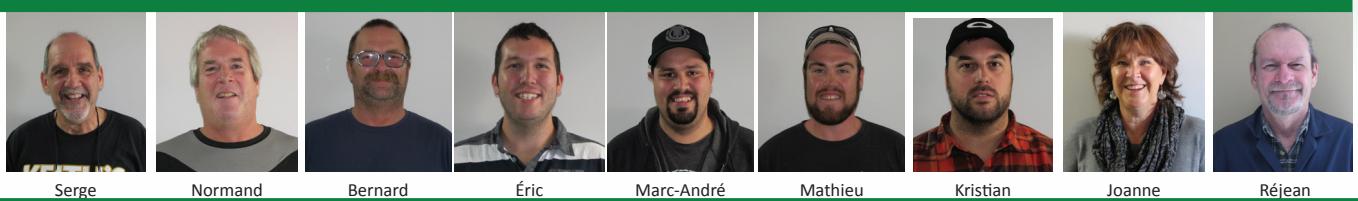
Le comité exécutif

Alain Lefebvre (président), Michel Béland (vice-président), Richard Beaulieu (trésorier), Yan Rivard (directeur à la mobilisation et secrétaire), René Poissant (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).



Les délégués de département

Serge Lebrun (entretien et logistique), Normand Lauzon (finition), Bernard Mailloux (finition), Éric Joannette (granulation), Marc-André Joannette (granulation), Mathieu Leduc (granulation), Kristian Loiselle (granulation), Joanne Brabant (bureaux) et Réjean Boulérice (laboratoires).



Les délégués en santé-sécurité

Marie-Claude Bergeron (entretien), Jean-Sébastien Hotte (entretien et logistique), Christian Bonhomme (finition), Robert Major (granulation/NC/solvant/NG), Guillaume Côté (granulation/NC/solvant/NG), Chantal Leboeuf (bureaux) et Véronique Dion (laboratoires).



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

