

CSL Americas acquiert des autodéchargeurs



Les règles de CSL pour sauver des vies



Tests d'émissions sur navires de CSL Australia



Conférences d'équipages

CSL PRÉPARE LE TERRAIN POUR L'UNE DES PLUS GRANDES COMPÉTITIONS DE VOILE



En 2017, le monde de la voile aura les yeux tournés vers les Bermudes, où se tiendra la prestigieuse Coupe de l'America pour la première fois des 165 années d'existence de cette course. CSL y a joué un rôle fondamental puisqu'elle en a littéralement jeté les bases.

Le navire handysize *Venture* (auparavant le *Balder*) du pool CSL International a en effet déposé des cargaisons de granulats dans le bassin sud du Royal Navy Dockyard, qui était trop petit pour recevoir l'imposant trafic que doit occasionner l'événement. Les envois ont été supervisés par **Rick Murray**, un ingénieur-consultant auquel CSL fait régulièrement appel depuis plusieurs années pour des projets dans les Caraïbes, principalement, mais aussi au Panama, où on a utilisé des granulats pour la reconstruction de la plateforme des voies du chemin de fer.

Pour M. Murray, l'envoi de granulats constituait la première étape pour résoudre le problème auquel étaient confrontées les Bermudes. « La question est la suivante : que faire lorsqu'on manque d'espace sur une île ? », souligne-t-il. « La réponse : construire une autre île. »

En tant que président de la société de services de génie R. A. Murray International Ltd., de Halifax, Rick Murray réalise des aménagements de ce type partout dans les Caraïbes depuis deux décennies. D'importantes quantités de matériaux sont déposés à un emplacement approprié pour établir les bases d'une masse terrestre artificielle. L'un des exemples les plus éloquentes de recours à cette technique est celui des élégantes îles en forme de palmier créées au large de Dubaï, dans le golfe Persique.

Le gouvernement des Bermudes prévoit un aménagement presque aussi spectaculaire pour rehausser le potentiel du Dockyard. Comme l'explique toutefois **Shaun Smith**, directeur du Marketing à CSL, l'aménagement d'une nouvelle île au large des Bermudes a requis certains efforts supplémentaires qui ont permis de mettre à profit des compétences clés de l'entreprise.



« Habituellement, on utilise des matériaux de dragage pour construire ces îles, affirme-t-il. Cela était impossible aux Bermudes, car on n'en avait pas suffisamment. »

Le capitaine **Sergey Osminkin**, gestionnaire principal des Opérations portuaires à CSL, s'est rendu aux Bermudes pour superviser la livraison sécuritaire des granulats. Il s'est assuré que les mouillages du parc à pilotis soient bien positionnés et que deux remorqueurs assez puissants soient disponibles pour faciliter les manœuvres du *Venture* en vue d'assurer la précision des déchargements.

Après qu'on eut octroyé le contrat à l'entreprise de M. Murray l'été dernier pour ce travail, celui-ci a communiqué avec **Mike Power**, qui dirige une carrière de granulats à Bayside, au Nouveau-Brunswick. C'est ainsi qu'au début de novembre, l'autodéchargeur *Venture* commençait à charger des matériaux de la carrière pour les transporter aux Bermudes, où il les a déchargés pour la création de la nouvelle île.

À la mi-janvier, le *Venture* avait livré sa septième et dernière cargaison de granulats et en avait transporté au total quelque 250 000 tonnes au chantier pour les travaux. Dès l'an prochain, le site sera devenu une nouvelle destination nautique internationale prestigieuse, qui sera le théâtre principal d'une compétition suivie partout dans le monde. Et c'est CSL qui en aura littéralement préparé le terrain. ↴



CSL DÉSIGNÉE PARMIS LES MEILLEURS EMPLOYEURS DE MONTRÉAL



En valorisant de plus en plus l'engagement des employés, la performance et la croissance, CSL s'est non seulement dotée d'un cadre de travail plus sain et plus productif, mais elle s'est aussi positionnée comme l'un des meilleurs employeurs de Montréal pour l'année 2016.

Le concours annuel des meilleurs employeurs de Montréal, qui en est à sa onzième année d'existence, a pour objet de rendre hommage aux employeurs de la région de Montréal qui dominent leur industrie pour leur

capacité d'offrir un milieu de travail exceptionnel ainsi que des programmes progressistes et d'avant-garde.

Dans le cadre du processus de sélection, CSL a été comparée à d'autres organisations et évaluée selon huit critères : **1)** le lieu de travail; **2)** l'atmosphère de travail et la vie sociale; **3)** les avantages aux chapitres de la santé, de la rétribution financière et de la famille; **4)** les vacances et les congés; **5)** les communications avec les employés; **6)** la gestion du rendement; **7)** la formation et le perfectionnement; **8)** l'engagement communautaire.

« CSL aime ses gens et a à cœur de tisser un milieu de travail sûr, bienveillant et inspirant », a souligné **Martine Rivard**, chef de la direction des ressources humaines et des communications.

« Cette reconnaissance parmi les meilleurs employeurs nous dit que nous sommes sur le bon chemin, ce qui ne signifie toutefois pas que nous pouvons nous reposer sur nos lauriers. Se forger un effectif consciencieux et dynamique ayant des valeurs solides et un souci de réussite exige un amalgame solide de pratiques de ressources humaines et de stratégie d'entreprise. Pour CSL, cela signifie être constamment à l'affût de nouveaux moyens de renforcer et de motiver son équipe. » ↴



LA GOUVERNANCE À CSL

Rod Jones, Président et chef de la direction, Groupe CSL

Pour la plupart des gens, il est des moments récurrents où le travail est stressant. Pour le comptable, ce peut être les fins de mois, ou pour le capitaine d'un navire, l'entrée dans un port. Dans mon cas, ce sont les réunions du conseil qui augmentent mon niveau de stress !

Mon texte vise à vous présenter la structure de gouvernance de CSL et la manière dont nous prenons les décisions qui dictent notre avenir. Mais laissez-moi tout d'abord vous expliquer la différence entre les grandes et les petites décisions. À notre mariage, mon épouse et moi avons discuté de la manière dont notre union fonctionnerait. Nous avons convenu que, pour en préserver l'harmonie, ma conjointe prendrait toutes les petites décisions et moi, les grandes. Cela fonctionne incroyablement bien depuis 36 ans ! Jusqu'à maintenant, aucune grande décision ne s'est imposée, mais lorsque l'occasion se produira, je n'hésiterai pas ! Mais ce n'est pas comme ça que fonctionne la gouvernance à CSL.

CSL est une société privée. Elle est détenue en totalité par **Paul, Jamie et David Martin**. Légalement, elle n'a pas à être régie par un conseil d'administration. Comme dans plusieurs autres entreprises de transport maritime privées, les propriétaires pourraient prendre toutes les décisions. Mais CSL est une multinationale évoluant dans un monde qui change très rapidement. Les propriétaires reconnaissent qu'ils ont intérêt à miser sur une expérience et des perspectives externes. Les conseils comme celui de CSL servent d'organes de rétroaction pour les propriétaires et la direction; ils forcent celle-ci à être consciencieuse; ils sont attentifs au risque et inspirent confiance aux intervenants externes.

Les propriétaires ont voulu d'emblée compter sur un conseil fort et indépendant reflétant un large éventail d'antécédents et de compétences. Un conseil consultatif australien a en outre été créé pour veiller sur les activités de CSL là-bas.



Les réunions du conseil sont intenses. L'équipe de direction n'a que quatre heures pour expliquer les tendances du marché et ses plans pour l'entreprise. Nous devons être efficaces, disciplinés et équilibrés, sinon le conseil nous met en question. Le fait de devoir à résumer régulièrement nos activités et à expliquer les tendances et les écarts constatés nous force à maintenir le cap et à éviter les attitudes figées.

Le rôle principal de tout conseil est de discuter avec la direction et d'arrêter la stratégie à long terme de l'entreprise. Celle-ci est à l'ordre du jour de toutes les réunions à CSL et le conseil participe, avec la direction, aux réunions stratégiques régulières hors site.

Depuis 25 ans, notre stratégie a été plus claire que celle de la plupart de nos concurrents. Nous l'avons régulièrement modifiée, mais elle est restée remarquablement constante. Nous ne nous lançons pas à la poursuite de toutes les nouvelles tendances du monde maritime. Le conseil d'administration de CSL nous a aidés à nous en tenir à cette stratégie. Compte tenu des faillites qui touchent plusieurs autres entreprises du monde de la navigation, nous nous estimons très chanceux de pouvoir compter sur une stratégie claire et un modèle de gouvernance rigoureux.

L'équipe de direction de CSL peut compter sur le meilleur des secteurs privé et public. En tant que société privée, nous pouvons adopter une optique à long terme. Nous n'avons pas constamment à nous soucier de faire bondir l'action dans le trimestre en cours. Grâce à la présence d'un conseil indépendant professionnel, nous observons une discipline qui fait défaut à plusieurs sociétés privées. ↴

PANGKUMPANYANG PAMAMAHALA SA CSL

Nakatitiyak ako na karamihan sa mga taga-CSL ay may paulit-ulit na araw na nagdudulot ng higit na tuon (*focus*) at pagod (*stress*) sa kanilang trabaho. Maaaring ito ay ang katapusan ng buwan para sa mga *accountants*, o pagdaong ng barko sa puerto para sa mga kapitan ng barko. Sa akin bilang CEO, ang *Board meetings* ang nagpapataas ng lebel ng aking *stress*.

Naisip kong samantalain ang pagkakataong ito upang ipaliwanag ang istraktura ng pangkumpanyang pamamahala ng CSL at kung paano kami gumagawa ng malaking pagpapasya na gagabay sa ating hinaharap. Bago ko ito gawin, hayaan n'yo muna akong ibaling ang usapan upang maipaliwanag ko ang kaibahan ng malaki at maliit na mga pagpapasya. Matapos kaming magpakasal ng asawa ko, umupo kami at pinag-usapan kung paano namin mapagtatagumpayan ang aming relasyon bilang mag-asawa. Napagpasyahan namin na upang ito ay manatiling maayos, ang lahat ng maliit na pagpapasya sa aming relasyon ay gagawin niya, samantalang ang malalaki ay sa akin. Ito ay hindi kapani-paniwalang umubra na sa loob ng 36 taon. Mula't sapul ay wala pa namang anumang malaking pagpapasya ngunit nasisiguro ko na sa sandaling magkaroon nito, kakayanin ko ito! Kaya lang, hindi ganyan gumana ang pangkumpanyang pamamahalang sa CSL.

Ang CSL ay isang pribadong kumpanya. Ito ay 100% pag-aari nina **Paul, Jamie at David Martin**. Di namin talaga kailangan ng *Board of Directors*. Gaya ng ibang mga pribadong kumpanya ng mga barko, ang mga may-ari ng CSL ay maaaring gumawa ng lahat ng pagpapasya. Subalit ang CSL ay isang kumpanyang binubuo ng iba't-ibang lahi na nagpapatakbo ng negosyo sa isang daigdig na napakabilis ng pagbabago. Kinikilala ng mga may-ari na upang makagawa ng posibleng pinakamahusay na pagpapasya, makabubuti sa kanilang sumubok ng mga panlabas na karanasan at pananaw. Ang mga Board, gaya ng CSL Board, ay nagsisilbing tagapaghatid-tunog (*sounding boards*) para sa mga may-ari at pamunuan; Pinupuwera nila ang pamunuan upang maging masusi; pinag-uukulang-pansin nila ang panganiib; at nagbibigay kumpiyansa sila sa mga tagalabas na may kaugnayan sa kanilang negosyo.

Maagang napagpasyahan ng mga may-ari na gusto nila ng isang malakas at malayang *Board of Directors* na may malawak na karanasan at kakayahan. Dagdag pa rito, nilikha rin ang isang *Australian Advisory Board* na magbibigay-tuon sa negosyo ng CSL sa *Down Under*.

Ang mga pulong ng *Board* ay maaaring maging matindi. Ang koponan ng pamunuan ay may apat na oras lamang upang ipaliwanag ang kalakaran sa merkado at ang mga plano nito sa negosyo. Kinakailangan naming maging mahusay, disiplinado, at matimbang. Kung hindi, ang Board ang hahamon sa amin. Ang kabutihan ng regular na pagsasagawa ng buod ng negosyo at pagpapaliwanag ng kalakaran at mga pagkakaiba ay napapanatili nito ang aming pananaw at naiiwasan naming matigil sa paraan ng aming pagpapalakad na nabuo na sa aming kaisipan.

Syempre ang pangunahing papel ng sinumang *Board of Directors* ay talakayin sa pamunuan at pagpasyahan ang pangmatagalang estratehiya ng kumpanya. Ang estratehiya ay nasa agenda ng bawat pagtitipon ng CSL at ang Board ay lumalahok sa koponan ng pamunuan sa mga regular na pagtitipon para sa pagpaplanong estratehiko.

Kung magbabalik-tanaw kayo sa CSL sa huling 25 taon nito, ang aming stratehiya ay mas malinaw kaysa karamihan ng aming mga kalaban. Bagama't palagi naming itong iniiba at isinasaayos, ang pangmatagalang estratehiya namin ay kapansin-pansing iisa.

Higit sa lahat hindi tayo sumusunod sa bawat pansamantalang nauusong kalakaran ng negosyo sa pagbabarko. Ang *Board of Directors* ng CSL ay nakatulong sa atin upang kumapit sa ating iisang estratehiya. Habang nakikita natin ang pagkalugi ng ibang negosyo sa pagbabarko sa mundo, lubos kaming nalulugod na mayroon tayong malinaw na estratehiya at mahigpit na modelo sa pangkumpanyang pamamahala.

Ang koponan ng pamunuan ng CSL ay taglay ang pinakamahusay ng parehong panig ng pribado at pampublikong mundo. Bilang isang pribadong kumpanya, maaari tayong magbigay-tanaw sa pangmatagalang panahon. Di tayo laging nakatuon sa pagpapalawig ng halaga ng stock ngayong sangkapat (*quarter*). Bilang kumpanya na may propesyonal at malayang *Board*, sinusunod natin ang isang disiplina na wala sa ibang mga pribadong kumpanya. ↴

Корпоративное управление в компании CSL.

Я уверен, что у большинства сотрудников компании CSL есть такие дни, когда работа требует большей сосредоточенности и в то же время, стрессоустойчивости. Возможно для бухгалтеров это конец месяца, а для капитанов – прибытие в порт. Для меня, как для исполнительного директора, наиболее стрессовыми является заседание Совета директоров.

Я решил воспользоваться случаем и объяснить структуру корпоративного управления компании CSL и то, как мы принимаем важные решения, которые формируют наше будущее. Но сначала, позвольте мне отклониться, чтобы объяснить разницу между

важными и незначительными решениями. Когда мы с моей женой поженились, мы сели и обговорили то, как будет протекать наша совместная жизнь. Мы решили, что для того, чтобы сохранить крепкий брак, она будет принимать все незначительные решения, а я – важные. Сложно поверить, но этот принцип великолепно работает вот уже 36 лет. Хотя, всё это время до значительных решений дело не доходило, но я уверен, что как только это случится, я его приму. Но в CSL корпоративное управление работает не так.

LES BUREAUX DU GROUPE CSL

CSL LeMonde est un bulletin du Groupe CSL. Pour toute question, suggestion ou demande, s'adresser au rédacteur en chef du siège social à Montréal.

CANADA STEAMSHIP LINES

Info-Canada@cslships.com

MONTREAL

SIÈGE SOCIAL DU GROUPE CSL
759, Square Victoria, 6^e étage
Montréal (Québec)
Canada H2Y 2K3
T 1-514-982-3800
F 1-514-982-3901

HAMILTON

1100, South Service Road, bureau 420
Stoney Creek (Ontario)
Canada L8E 0C5
T 1-905-643-2844
F 1-905-643-2814

HALIFAX

45, Alderney Drive, bureau 801
Dartmouth (Nouvelle-Écosse)
Canada B2Y 2N6
T 1-902-835-4088
F 1-902-835-1198

WINNIPEG

878-167, avenue Lombard
Winnipeg (Manitoba)
Canada R3B 0V3
T 1-204-942-5528
F 1-204-947-5160

CSL AMERICAS

Info-Americas@cslships.com

MIDDLETON

35 Village Road, 3^e étage
Middleton, Massachusetts
U.S.A. 01949
T 1-978-922-1300
F 1-978-922-1772

CSL - это закрытая акционерная компания. Её владельцами на все 100% являются Пол, Джейми и Дэвид Мартин. С юридической точки зрения Совет директоров нам не нужен. Как и во многих других закрытых судоходных компаниях, именно владельцы принимают все решения. Однако, поскольку CSL – это международная компания, которая осуществляет свою деятельность в быстро изменяющемся мире. Владельцы понимают, что для того чтобы воплотить самые лучшие решения, не лишним будет перенимать чужой опыт и прислушиваться к иному взгляду на вещи. Такие советы директоров как в CSL служат рупором для владельцев и руководства, они делают управление основательным, они сосредоточены на риске, и они внушают уверенность сторонним лицам.

С самого начала владельцы решили, что они хотят сильный и независимый Совет директоров, в котором будут представлены профессионалы с разным образованием и умениями. В дополнение к этому был создан Австралийский Консультативный Совет, сконцентрированный на деятельности компании CSL в Австралии, Новой Зеландии и островах Тихого океана.

Собрания Совета могут быть напряженными. У руководящего состава есть только четыре часа, чтобы объяснить тенденции рынка и наши планы относительно ведения бизнеса. Мы должны быть оперативными, дисциплинированными и взвешенными. Если мы таковыми не будем, Совет усомнится в нас. Благодаря регулярному подведению результатов деловой активности и объяснению тенденций и противоречий, мы не теряем из виду перспективу и не застреваем на взвешенных идеях.

Конечно, главной ролью любого Совета директоров является обсуждение с руководящим составом долгосрочной стратегии компании и её утверждение. Стратегия – это повестка дня каждого собрания в компании CSL, и члены Совета участвуют наряду с руководящим составом в регулярных мероприятиях стратегического значения с выездом на места.

Если посмотреть на стратегию CSL 25 лет назад, она была более четкая, чем стратегии большинства наших конкурентов. Несмотря на то, что мы постоянно изменяем и адаптируем ее, наша долгосрочная стратегия осталась неизменной.

Самое главное то, что мы не гонимся за каждым новым веянием судоходства. Совет директоров компании CSL помогает нам не отклоняться от этой неизменной стратегии. Сейчас мы видим, что остальной судоходный мир сотрясает ряд банкротств, и мы рады, что у нас есть эта четкая стратегия и строгая модель корпоративного управления.

Руководящий состав CSL выбрал в себя лучшее, как с частных, так и государственных форм собственности. Как частная компания, мы руководствуемся перспективным подходом. Мы не заиклены на том, как поднять цену акций в этом квартале. Как компания с профессиональным и независимым Советом, мы следуем порядку, который отсутствует в многих частных компаниях. ↴

QUI SIÈGE AU CONSEIL ?



PROFESSEUR DAVID R. BEATTY, C.M., O.B.E.

David Beatty est président du conseil et chef de la direction de Beatinvest Ltd. et directeur du Clarkson Centre for Business Ethics and Board Effectiveness. Il a été le directeur général fondateur de la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises, président du conseil fondateur d'Orogen Minerals Ltd., président et chef de la direction de l'Old Canada Investment Corp. et président de Weston Foods.



JACQUES BOUGIE

Jacques Bougie a été président, chef de la direction et chef de l'exploitation d'Alcan et est présentement président du conseil d'administration de Atrium Innovations Inc. Il est administrateur de McCain Foods Limited, de SNC-Lavalin et de la Fondation Gairdner. Il a également siégé aux conseils d'Alcan Inc., de BCE Mobile Communications Inc., de Bell Canada, de la Banque Royale du Canada, de Nova Chemicals Corp., de Novelis Inc., de Rona Inc., d'Abitibi-Consolidated Inc. et d'AbitibiBowater Inc.



MEREDITH H. (SAM) HAYES

Sam Hayes a été président et chef de la direction de CSL de 1995 à 2008. Il a été vérificateur et négociateur sur le marché monétaire et a occupé des postes en finances et trésorerie pour des sociétés canadiennes. Il est membre du conseil/conseiller de la société de caisse de retraite de CSL, d'Horizon Capital Holdings, de Constellation Software et du Service d'assistance canadienne aux organismes.



ROD JONES

Rod Jones est président et chef de la direction du Groupe CSL depuis le 1^{er} avril 2008 et à CSL depuis plus de 30 ans. Il a dirigé l'équipe de lancement de CSL Americas et, sous sa gouverne, CSL a étendu ses activités en Australie, en Asie, en Europe et en Afrique. Avant de se joindre à CSL, Rod Jones a occupé des postes de direction à Van Ommeren et à la Navios Corp.



WILLIAM (BILL) LINTON

Bill Linton a été vice-président exécutif, Finances, et chef des finances à Rogers Communications et président et chef de la direction de Call-Net Enterprises Inc. Il a été président du conseil et chef de la direction de Prior Data Sciences Inc. et vice-président exécutif et chef des finances de SHL Systemhouse Inc. Bill Linton est actuellement administrateur du Groupe TMX.



VICE-AMIRAL GREG MADDISON

Le vice-amiral Greg Maddison a débuté sa carrière dans la marine canadienne comme officier de navigation. Il a été commandant de la Force navale permanente de l'Atlantique (OTAN), commandant des Forces maritimes de l'Atlantique et chef d'état-major de la Force maritime. Il a été sous-chef d'état-major de la Défense, responsable des opérations des Forces canadiennes au Canada et à l'étranger.



DAVID P. A. MARTIN

David Martin est président de Bromart Holdings, qui détient le Groupe CSL et Horizon Capital Holdings, dont il est coprésident et chef de la direction. Il est aussi cofondateur et partenaire général du Fonds CAPE, un fonds de capitaux pour la prospérité et l'entrepreneuriat autochtones.



PAUL W. J. MARTIN

Paul Martin est président du conseil du Groupe CSL. Il y a débuté sa carrière comme stagiaire en gestion au service de l'Administration. Il a été promu directeur, Expansion des affaires, au bureau de Singapour de CSL, où il fut aussi directeur, Projets et Planification.



R. JAMES E. MARTIN

James Martin est partenaire et producteur à High Treason Films. Il a débuté sa carrière au sein d'Astral Télé Réseaux à Montréal, puis est passé à une filiale d'Astral, TVA International, une société de distribution de films de Toronto.



LONE FONSS SCHRØDER

Lone Fønss Schrøder est vice-présidente du conseil de Saxo Bank A/S, au Danemark, et siège aux conseils d'administration d'IKEA et de Volvo. Elle a occupé des postes à la haute direction et au conseil d'A.P. Møller-Maersk A/S et a été présidente et chef de la direction de Wallenius Lines AB.

CONSEIL CONSULTATIF DE CSL AUSTRALIA



GREIG GAILEY

Greig Gailey est administrateur non-dirigeant de Caltex Australia Ltd. et président du conseil du ConnectEast Group et d'Horizon Roads Holdings Pty Ltd. Il siège au conseil de Caltex Australia Ltd., de la Victorian Opera Co. Ltd. et de l'Energy & Minerals Institute Uwa. Il a été directeur et vice-président du Business Council of Australia et chef de la direction de Zinifex Ltd. Il a siégé au conseil d'Australian Davos Connection Ltd.



LINDSAY TANNER

Lindsay Tanner a été ministre australien des Finances et de la Déréglementation. Il a été boursier et professeur auxiliaire à l'Université Victoria et conseiller spécial de Lazard Australia. En 2011, le Chartered Institute of Procurement and Supply (CIPS) lui a décerné une bourse honorifique (FCIPS), la première à être accordée à l'extérieur du R.-U.

CSL AUSTRALIA PTY LTD.
Info-Australia@cslships.com

SYDNEY
486-494 Pacific Highway, bureau 402
St Leonards, NSW 2065
Australie
T 61-2-9432-7500
F 61-2-9439-8589

CSL ASIA
Info-Asia@cslships.com

JAKARTA
Menara Kadin Indonesia, 16^e étage B
JL HR Rasuna Said Blok, X-5
Kav 2 & 3 Kuningan
Jakarta 12950, Indonésie
T +6221 5227 215
F +6221 5200 210

CSL EUROPE
Info-Europe@cslships.com

LONDRES
Number One Windsor
1-2 High Street
Windsor, Berkshire
Royaume-Uni SL4 1LD
T 44 (0)1753 251040

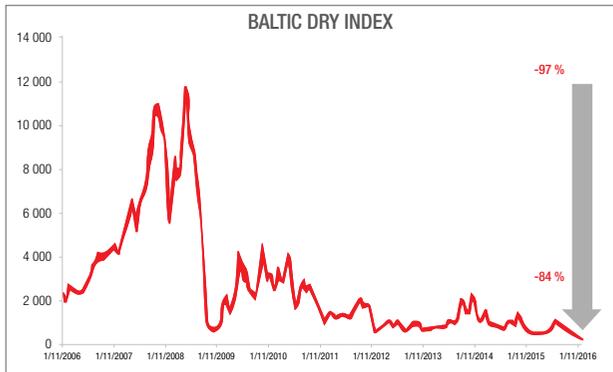
NORVÈGE
Sandviksbodene 68, 1^{er} étage
5035 Bergen
Norvège
T 47 55 33 03 80

VANCOUVER
1130 rue West Pender, bureau 1433
Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada V6E 4A4
T 1-604-235-1390
F 1-604-235-1394

RÉPONDRE AU MARCHÉ EXIGEANT DES GRANDS LACS

Par **Allister Paterson**, président, Canada Steamship Lines

L'année 2015 a été différente des précédentes pour la navigation commerciale sur les Grands Lacs. Le Baltic Dry Index est à son plus bas, en baisse de 97 % depuis son sommet de 2008. Le total des marchandises transportées sur le marché canadien a diminué de 17 %, ce qui inclut le minerai de fer et le charbon, qui ont reculé du tiers.



La baisse de la demande de ces produits résulte du ralentissement de la croissance en Chine et de la hausse des importations d'acier subventionné étranger dans les Grands Lacs. La présence de vraquiers océaniques en quête de cargaisons de grain dans la région a accentué la faiblesse de la demande de ce produit sur le marché nord-américain.

Ces conditions de marché difficiles ont poussé tous les transporteurs du réseau à désarmer des navires à la mi-saison, dont le tiers des navires de 1 000 pieds battant pavillon américain – un effet sans précédent du ralentissement de l'industrie de l'acier.

La prévision pour la prochaine année n'annonce pas de reprise à court terme et les clients des Grands Lacs continueront de subir la grande volatilité d'un marché qui se dirige vers le creux du cycle. Le marché a changé et, même si nous n'avons aucun contrôle sur la demande, nous pouvons nous adapter et nous préparer à y réagir efficacement.

CSL profite de toutes les occasions de continuer d'améliorer la qualité et l'efficacité de ses opérations. Forte de ses navires de pointe, dont la moitié est dotée de nouveaux moteurs à haut rendement énergétique, CSL dispose de la flotte la plus moderne et la plus rentable des Grands Lacs et peut offrir le meilleur service possible.

Nous avons intégré avec succès nos opérations en mer et à terre, ce qui en rehausse l'efficacité d'ensemble. En continuant de mettre l'accent sur l'excellence opérationnelle et la sécurité, nous avons pu réduire de moitié le nombre d'incidents avec perte de temps pour toutes nos divisions au cours de deux dernières années.

Parallèlement, nous favorisons le développement durable et une bonne conduite citoyenne et continuons de développer des solutions d'épurateurs et de ballast qui nous aideront à faire face à une réglementation environnementale plus exigeante. Les technologies novatrices font partie des solutions qui nous aideront à progresser.

Devant la saison exigeante qui s'annonce sur les Grands Lacs, nous maintiendrons fortement le cap sur l'optimisation des coûts et la discipline afin de renforcer nos activités au cours de l'actuel cycle baissier. La mise au rancart de nos vraquiers **Birchglen** et **Mapleglen** témoigne de cette stratégie d'exploitation d'une flotte plus légère et efficiente.

CSL entrevoit avec détermination les défis de 2016 et adoptera une démarche durable pour un meilleur soutien de ses navires dans ses bureaux, une plus grande efficacité de sa flotte et un meilleur service à la clientèle. Nous sommes fin prêts à affronter ces défis. ↴

L'ALICE OLDENDORFF ÉTABLIT UN NOUVEAU RECORD DE TIRANT D'EAU À PORT CANAVERAL



L'Alice Oldendorff en déchargement à Providence.

Le 21 octobre 2015, le navire **Alice Oldendorff** du pool CSL International touchait Port Canaveral, en Floride, avec un tirant d'eau supérieur à 39 pi 6 po, un nouveau record pour ce port. Chargé de granit en provenance du Canada, il y est entré avec un tirant d'eau de 39 pi 10 po. Le port a récemment fixé le tirant d'eau maximum admissible à 40 pi à la suite de travaux de dragage visant à approfondir et élargir les postes à vrac. ↴

SGE : CSL AUSTRALIA REÇOIT LA CERTIFICATION ISO 14001



CSL Australia a obtenu la certification ISO 14001 relative aux systèmes de gestion environnementale de Lloyd's Quality Assurance. Il s'agit d'un jalon important de la démarche de CSL en faveur d'une conduite hautement responsable et durable de ses activités.

ISO 14001 est une norme volontaire internationalement reconnue qui a pour objet d'agréer l'engagement environnemental d'une entreprise par le truchement d'exigences de performance rigoureuses. L'observation de la norme

ISO 14001 signifie qu'une organisation dispose d'un SGE efficace qui témoigne d'un engagement mesurable à :

- prévenir la pollution;
- observer les exigences juridiques et autres en vigueur;
- améliorer constamment son SGE en vue de rehausser sa performance environnementale.

Selon le vérificateur de la Lloyd's, la vigueur du SGE de CSL Australia réside dans des buts et objectifs environnementaux exigeants soutenus par des stratégies et des ressources de mise en œuvre concrètes. Cette distinction fait de CSL Australia un chef de file de la gestion environnementale en Australie.

Canada Steamship Lines et CSL Americas détiennent également la certification ISO 14001. CSL Europe a franchi les vérifications de l'étape 1 de l'ISO et obtiendra sa certification d'ici la fin de 2016. ↴

UNE ÉTUDIANTE DE LA MAÎTRISE EN ERGONOMIE FAIT UN STAGE SUR LE BAIE ST. PAUL

À la fin du mois de septembre dernier, **Geneviève Dubois** a séjourné pendant neuf jours à bord du **Baie St. Paul**, qui l'a mené de Montréal à Thunder Bay. La candidate à la maîtrise professionnelle en ergonomie a profité de ce périple pour consigner ses premières observations dans le cadre de son stage d'intervention en milieu de travail. «Le milieu maritime a été peu étudié par les ergonomes et c'est la première fois qu'un stage s'y déroule, c'est un beau défi d'y effectuer mon intervention».

Dans le cadre de sa recherche, l'ergonome devait comprendre le travail, identifier des situations problématiques et travailler avec ses différents interlocuteurs à l'élaboration et l'implantation de solutions.

Elle a ciblé une demi-douzaine de situations problématiques, parmi lesquelles figure le nettoyage des cales du bateau, une tâche très exigeante physiquement pour les travailleurs de pont. « La population sur les navires est vieillissante et ces travailleurs ont développé des modes opératoires et des savoir-faire pour assurer la qualité du nettoyage. Je cherche à comprendre leur façon de procéder afin de trouver des pistes de solution pour diminuer l'exigence physique reliée à la tâche. »

L'étudiante s'est également jointe à un projet d'ingénierie amorcé par CSL avant son arrivée pour la conception de nouvelles pinces pour les écouteilles. Sur chaque écouteille, il y a un couvercle maintenu en place grâce à d'énormes pinces. Les travailleurs de pont peuvent ouvrir et fermer les 36 pinces de chacune des écouteilles plusieurs fois dans la même journée, selon les chargements et déchargements.

En observant les travailleurs de pont à l'œuvre et en discutant avec eux, Geneviève s'est aperçue que le problème ne se limitait pas à la pince. «Il fallait aussi intervenir dans la façon de placer le couvercle sur les écouteilles afin de s'assurer que celui-ci arrive toujours au même endroit, car autrement les pinces sont plus difficiles à installer, ce qui peut augmenter l'exigence de la tâche pour les travailleurs», précise-t-elle.

«L'ergonomie ne consiste pas seulement à ajuster des chaises et des bureaux, explique Geneviève. Elle s'intéresse aussi à comprendre finement les systèmes de production afin de proposer des projets qui permettront d'atteindre un meilleur équilibre entre la productivité et la santé des travailleurs.» ↴



CSL AMERICAS ACQUIERT DES AUTODÉCHARGEURS DE KLAVENESS

En novembre 2015, CSL Americas concluait une entente avec Klaveness Selfunloaders AS, une filiale de Klaveness Ship Holding AS (« KSH »), pour l'acquisition du **Balto**, un autodéchargeur Panamax de la Classe Trillium qu'elle a rebaptisé **CSL Tarantau**, et de l'autodéchargeur handysize Barkald, rebaptisé **CSL Reliance**.



Marbulk Shipping Limited, dont CSL est actionnaire à 50 pour cent, en est aussi venue à une entente avec KSH pour l'achat du **Balder**, un autodéchargeur handysize rebaptisé **Venture**.

Les trois navires étaient utilisés au sein du pool CSL International, dont ils continuent de faire partie depuis leur livraison, en janvier 2016.

« Nous sommes très heureux de l'intégration à notre flotte de cette nouvelle capacité de chargement, notamment du navire de pointe **Balto**, construit en 2013 sous la supervision de CSL en conformité avec les normes élevées de performance et d'environnement de sa Classe Trillium. Nous sommes ravis de pouvoir joindre le **Balto** à ses navires frères **Rt. Hon. Paul E. Martin**, **CSL Tacoma** et **CSL Tecumseh** », a dit **Louis Martel**, président de CSL International.

« Par ces acquisitions, nous réaffirmons notre engagement envers le pool CSL International et abaissons l'âge global de la flotte de CSL, a ajouté **Jeff Barnes**, directeur général de CSL Americas. Nous tenons à remercier tous les gens de CSL ayant participé au processus d'acquisition et offrons à Klaveness nos meilleurs vœux de réussite dans ses futurs engagements. » ↴



LA FLOTTE DE CSL FAIT RENAÎTRE UN NOM HISTORIQUE : TARANTAU

Par Skip Gillham



L'automne dernier, il y avait cinquante ans que Canada Steamship Lines avait pris livraison du **Tarantau**, un autodéchargeur des Grands Lacs. Or, un demi-siècle plus tard, l'entreprise ressuscite ce nom historique dont elle rebaptise le **Balto**, un Panamax récemment ajouté à sa flotte, qui voguera désormais sous l'appellation **CSL Tarantau**.

Le **Tarantau** d'origine a été construit au célèbre chantier de Collingwood, sur les rives de la baie Georgienne, sous le nom de Coque 184. Il a été lancé le 23 juillet 1964. La construction de ce bâtiment de 222,5 mètres de longueur sur 22,86 mètres de largeur a été terminée en avril 1965. Il a été proclamé le plus imposant autodéchargeur des Grands Lacs.

En raison du bas niveau des eaux, le navire fut remorqué à Midland pour être baptisé le 24 mars. Il entra en service un mois plus tard afin de prendre livraison d'une cargaison de minerai de fer à Taconite Harbor, au Minnesota.

Tarantau est le nom amérindien historique de Toronto. On a souvent vu le bâtiment dans le secteur des Grands Lacs et de la Voie maritime. Il déchargeait fréquemment du charbon ou du fer aux quais de la Steel Company of Canada, à Hamilton. Le 7 janvier 1972, il ferma la saison de navigation 1971 dans le canal Welland, accomplissant son 68^e voyage aller-retour, pour un total de 136 passages sur cette voie navigable.

Un peu plus d'un an plus tard, lorsque la nouvelle voie de contournement fut ouverte le long du canal Welland pour éliminer plusieurs tournants et ponts, dans la ville de Welland, le **Tarantau** fut choisi pour l'ouverture officielle, le 14 juillet 1973.

Avec les années et les nouveaux ajouts à la flotte de CSL, le **Tarantau** fut souvent utilisé pour le transport de pierre. Il s'avéra un atout précieux pour l'entreprise jusqu'à ce qu'il soit amarré à Toronto le 23 décembre 1996 pour être mis à la retraite. Il fut par la suite vendu à la société International Marine Salvage et remorqué par le **Alice A.** le 30 octobre 1999. ↴

PROGRAMME DE RENOUVELLEMENT DE LA FLOTTE : CSL RETIRE LE BIRCHGLEN ET LE MAPLEGLLEN

En fin septembre 2015, Canada Steamship Lines a fait ses adieux à deux membres distingués de sa flotte, les navires **Birchglen** et **Mapleglen**, qui ont entrepris leur dernier voyage vers la Turquie, où ils ont été recyclés de façon responsable dans un chantier naval respectueux de l'environnement.



PHOTO : BOB WELTON

Le démantèlement des deux vénérables vaisseaux s'inscrit dans les programmes d'optimisation de la flotte et de gestion de la capacité de CSL. Depuis 2012, CSL Canada a lancé six nouveaux cargos de mer Trillium de pointe et retiré du service quatre navires plus vieux et moins efficaces.

« Le transport maritime sur les Grands Lacs est un marché mature, plutôt qu'un marché en progression, de commenter **Allister Paterson**, président de Canada Steamship Lines. Notre programme Trillium a toujours visé à renouveler notre flotte plutôt qu'à l'augmenter. »

Dans un contexte où les navires dotés de technologies évoluées continuent d'améliorer la performance opérationnelle et environnementale du transport sur les Grands Lacs, les entreprises comme CSL doivent s'adapter afin de maintenir un juste équilibre entre nouveaux tonnages et demande du marché.

« CSL a investi dans les navires les plus efficaces, les plus sûrs et les plus respectueux de l'environnement pour l'avenir du transport sur les Grands Lacs, a fait observer M. Paterson. Le moment est venu de recycler de façon responsable certains des navires qui ont défini notre passé. »

Le recyclage du **Birchglen** et du **Mapleglen** a été fait dans le respect des règles et des règlements internationaux, ainsi que de la rigoureuse politique interne de recyclage de navires de CSL. ↴



PHOTO : BARRY ANDERSON



Prakash Rao ⚓ Capitaine



Prakash navigue depuis 35 ans, dont les 11 dernières années en tant que capitaine. Quand on lui a demandé de nous parler de son navire, le *Thunder Bay*, et de la Classe Trillium en général, il a répondu avec un sourire admiratif : « Les navires Trillium, c'est un grand pas en avant. L'équipage est très heureux de ce bâtiment bien équipé, qui est plus efficace, transporte plus de marchandises et consomme moins de carburant. Ici (il pointe l'équipement de navigation de dernière génération sur le pont), nous avons tous les instruments dont nous avons besoin. Et avec les propulseurs d'étrave et d'étambot, je peux manœuvrer dans des lieux difficiles d'accès. J'adore ! »

Filomeno Tabaras ⚓ Troisième mécanicien



Filomeno est à CSL depuis 10 ans, dont les trois dernières années à bord du *Thunder Bay*. Il faisait partie de l'équipage qui a ramené le bateau de la Chine en 2013. « C'est un navire entièrement informatisé et l'un des plus perfectionnés des Grands Lacs. La technologie dans la salle des machines est la meilleure. Grâce aux écrans de surveillance du rendement dans les cabines des mécaniciens et au bouton d'appel à l'aide sur le panneau de commande, je peux obtenir immédiatement de l'aide durant les veilles à un seul homme. Nous avons de très bons systèmes, ce qui facilite mon travail. » Homme de famille, Filomeno a trois fils et une fille.

Pirabaharan Sivabalan ⚓ Deuxième lieutenant



Pirabaharan, ou « Bu » pour ses collègues, a obtenu son diplôme du Georgian College en 2009 et a commencé à travailler à CSL en 2010. Il a depuis navigué à bord du *CSL Spirit* dans le cadre du projet de transbordement de Sept-Îles, au Québec. Il est maintenant à bord de l'un des bâtiments les plus d'avant-garde de la flotte. « La technologie à bord – qu'il s'agisse de l'équipement de déchargement ou des instruments de navigation sur le pont – rend toutes les opérations plus efficaces. On a tout au bout des doigts. Ici, les plus vieux aident les plus jeunes pour les questions maritimes et ceux-ci aident les plus vieux pour la technologie. »

Mackenzie Cughan ⚓ Élève-officier de pont



Mackenzie aborde son choix de carrière avec franchise. « J'ai toujours vécu sur l'eau. Mes parents ont un bateau et j'ai eu des emplois d'été dans la marine. » Mackenzie en est à sa troisième année du programme d'élève-officier au Georgian College et il a déjà navigué pour les flottes canadienne et internationale de CSL, ayant fait un stage de quatre mois à bord d'un navire de CSL Americas, le *CSL Acadian*. « C'a été une bonne expérience et un très bon voyage. C'est un beau navire. Je suis de la nouvelle génération de marins qui trouvent excitant d'utiliser de nouveaux équipements et de se familiariser avec des systèmes d'apprentissage comme le pont intégré. »

Brian Weston ⚓ Troisième lieutenant



Brian était occupé aux commandes d'ordinateur pour le déchargement du *Thunder Bay* lorsqu'il a reçu la visite de *CSL Le Monde*, mais il a pris une minute pour nous parler de sa jeune carrière. Après trois années d'un programme d'élève-officier, il a travaillé trois autres années à CSL, à bord du *CSL Spirit*, de l'*Atlantic Huron*, de l'*Atlantic Erie* et du *CSL Laurentien*. Il en est à sa première année à bord du *Thunder Bay* et il est impressionné par son équipage. « Il y a trois ou quatre gars qui comptent 20 années de service ici. On ne peut remplacer une telle expérience. Ce sont eux qui mènent pour des aspects comme la sécurité; ils me rappellent de travailler de façon prudente, ce qui est bon parce que plus on a de commentaires, plus on s'améliore. Ils croient vraiment au programme SafePartners. C'est l'avenir de l'entreprise. »

Marc-André Froment ⚓ Matelot breveté (de relève)



Marc-André fait partie d'une famille de matelots de quatre générations. Son grand-père et deux de ses oncles ont été pilotes sur le Saint-Laurent et venaient de la petite ville historique de Baie-Saint-Paul, au Québec. Ses fils naviguent durant l'été pour payer leurs études universitaires – ce qu'il a lui-même fait quand il a commencé à naviguer. Lorsqu'on lui demande quel est le plus important changement dont il a été témoin dans l'industrie au fil des ans, il répond sans hésiter : « Ce n'était pas aussi sécuritaire lorsque j'ai commencé que ce l'est maintenant; aujourd'hui, c'est la préoccupation principale. J'ai travaillé sur quatre navires différents pour CSL cette saison et je constate que, d'un navire à l'autre, la politique de sécurité est uniforme. »

Roberto Penton ⚓ Matelot non breveté (de relève)



Roberto a débuté son importante carrière internationale de marin à l'âge de 22 ans aux Philippines, son pays natal. Outre ses antécédents en haute mer, son parcours maritime comporte diverses expériences, dont une affectation dans le Grand Nord canadien, sur le fleuve Mackenzie. « Cette expérience m'est très utile dans les Grands Lacs. Je connais l'équipement lourd et je suis à l'aise avec la grue d'écouille. Je prends quand même le temps de réfléchir avant d'entreprendre une tâche et je m'arrête si je constate quelque chose d'anormal. » En relève, Roberto a également navigué sur un autre navire de la Classe Trillium, le *Baie St. Paul*. « L'équipement d'auto-déchargement sur ces navires est nouveau et très bon. »

Karen Dixon ⚓ Chef cuisinière (de relève)



Karen a commencé à naviguer en 1978. Elle a quitté l'industrie quelque temps avant d'y revenir en 1998. Elle était à bord du *Thunder Bay* pour une relève de 30 jours lorsque *CSL Le Monde* s'est présenté à sa cuisine. « J'aime rencontrer des gens et les membres d'équipage sont gentils, dit-elle. Leurs mets favoris ? Le poisson, les pâtes, la viande et les pommes de terre. »

Junior Deschênes ⚓ Formateur pour CSL (mentor HELM)



Junior est à CSL depuis 2009 et est habituellement chef mécanicien. Durant la saison 2015, toutefois, il a dispensé la formation HELM (gestion de la dimension humaine et du leadership) à des collègues officiers à l'échelle de la flotte dans le cadre du programme de sécurité SafePartners. « J'essaie d'aider la direction à bord à mettre en œuvre le système. Je mets l'accent sur les outils disponibles (listes de vérification, évaluations de risques et permis de travailler) afin de faciliter la gestion du leadership. Le facteur humain est à l'origine de 80 pour cent de tous les contretemps et si nous utilisons ces outils et suivons les listes de vérification, nous pouvons les éliminer. » CSL a commencé à offrir la formation HELM il y a trois ans.



LE STADACONA DE CSL PARTICIPE À UN EXERCICE DE FORMATION DE L'AMSA AU PARC DE LA GRANDE BARRIÈRE DE CORAIL

Par **Neil Hall**, gestionnaire principal, SMQ, CSL Australia

En octobre dernier, l'Australian Maritime Safety Authority (AMSA) contactait le service SMQ de CSL Australia, à la recherche d'un navire pour un exercice de formation pour son remorqueur d'urgence spécialisé **Coral Knight**.

Le **Coral Knight** avait déjà effectué maintes opérations de remorquage avec de plus petits bateaux, mais n'avait jamais simulé un remorquage de grand navire dans le parc marin de la Grande barrière de corail.

On a estimé que le **Stadacona** de CSL, un vraquier jaugeant 23 000 tonnes brutes, convenait pour l'exercice, qui fut mené au port de Townsville.

On a donc communiqué avec le commandant du navire, le capitaine **Zakharin**, pour l'aviser au préalable de l'exercice. Comme il s'agissait d'un premier remorquage de « navire inactif » pour les deux commandants, ceux-ci échangèrent de nombreux courriels pour coordonner tous les aspects de l'exercice, dont le moment, le lieu et le scénario. On échangea également des guides de remorquage d'urgence et mit la dernière main aux modalités de raccordement.



Avant l'exercice, toutes les précautions ont été prises pour supprimer tout risque potentiel au cours du raccordement et du détachement des câbles de remorque, comme des blessures aux membres d'équipage ou des dommages au milieu ou au bateau.

Au début de novembre 2015, le délicat exercice a été mené par une météo parfaite à environ 20 milles nautiques au nord-est du port de Townsville. Le **Coral Knight** a alors déployé sur environ 400 mètres son câble de remorquage d'urgence principal, y compris les lignes d'ancre de remorquage, pour le raccorder au **Stadacona**, qui jouait le rôle de navire sinistré inactif. L'exercice s'est terminé lorsque le **Coral Knight** eut atteint une vitesse de remorquage de 6,5 nœuds et qu'on eut détaché et retiré le câble de remorquage de manière contrôlée.

Quelques données sur le parc marin de la Grande barrière

- Couvre une superficie de 344 400 km²
- Renferme le plus important écosystème de barrière de corail au monde
- Comporte quelque 3 000 récifs coralliens, 600 îles continentales, 300 îles de sable de corail et quelque 150 îles de mangrove côtières
- S'étend vers le sud à partir de la pointe nord du Queensland, dans le nord-est de l'Australie, jusqu'au nord de Bundaberg
- A une largeur de 60 à 250 kilomètres
- Sa profondeur moyenne est de 35 mètres dans ses eaux côtières, alors que sur les récifs extérieurs, les pentes continentales peuvent atteindre des profondeurs de plus de 2 000 mètres
- A été créé en 1975 en vertu de la *Great Barrier Reef Marine Park Act*
- Culmine dans l'espace aérien qui le surplombe et plonge jusque sous le plancher océanique.

Source : gbmpa.gov.au



EXERCICE D'ÉVACUATION SANITAIRE HÉLIPORTÉE SUR LE CSL FRONTIER



L'hélicoptère de la garde côtière espagnole en vol stationnaire au-dessus du **CSL Frontier** durant l'exercice.

L'équipage du **CSL Frontier** a participé à un spectaculaire exercice d'évacuation sanitaire dirigé par la garde côtière espagnole à Las Palmas, à l'île Grande Canarie, en Espagne.

L'exercice a débuté lorsque le capitaine **Denys Oleksenko** fut avisé par l'hélicoptère en approche de se préparer pour l'opération. L'alarme générale fut alors déclenchée à bord du navire et l'équipage est passé à l'action.

Le pont était occupé par le capitaine, l'officier de quart et deux sentinelles. Une équipe d'incendie d'urgence entièrement équipée a été positionnée côté port du navire et trois

membres d'équipage ont formé une équipe d'urgence en attente au panneau d'écouille 3. Le reste de l'équipage a été retiré du pont découvert pour éviter les risques d'interaction avec l'hélicoptère.

L'équipe d'urgence portait l'EPI approprié pour le travail sur le pont principal, notamment des gilets réflecteurs et des lampes de poche. Une lampe baladeuse rouge a été placée sur le panneau d'écouille, avec un fanion pour indiquer l'aire d'évacuation. Le capitaine **Oleksenko** est resté en contact constant avec l'hélicoptère.

Pendant que l'hélicoptère était en vol stationnaire au-dessus du navire, l'équipe d'urgence a aidé à faire descendre l'officier de la garde côtière. On a également descendu un panier d'évacuation, puis un second officier. Un mannequin simulant un marin blessé a par la suite été placé dans le panier, préparé pour son évacuation et hissé à bord de l'hélicoptère. Les officiers de la garde côtière ont été hissés peu après. L'exercice a duré en tout 38 minutes.

« Ce genre d'exercice permet d'avoir une formation pratique précieuse pour les situations d'urgence. On n'y peut être plus près de conditions réelles », a affirmé **Francis Pelosi**, gestionnaire, Sécurité et Environnement, à CSL Americas. ↴

LA FORMATION EN SAUVETAGE EN MILIEU CLOS COMPLÉTÉE SUR TOUTE LA FLOTTE CANADIENNE

Par **John Gruszewski**, directeur, Sécurité et qualité marine, Canada Steamship Lines

Les membres d'équipage du **CSL Welland** ont suivi une formation en sauvetage en milieu clos en novembre 2015. Il s'agissait du dernier navire de la flotte canadienne à recevoir la formation.

L'entrée dans des milieux clos constitue l'une des six activités à haut risque faisant l'objet d'une attention spéciale au sein de la flotte mondiale de CSL. Durant la formation, on a instruit les membres d'équipage des dangers possibles du travail en milieu clos ainsi que des procédures nécessaires pour contrôler ces dangers et limiter les risques avant d'y accéder.

Une formation semblable, adaptée aux conditions d'exploitation de chaque flotte, est menée à l'échelle des opérations mondiales de CSL. ↴



L'équipage du **CSL Welland** en séance de formation en sauvetage en milieu clos.

LES RÈGLES DE CSL POUR SAUVER DES VIES

Les Règles pour sauver des vies de CSL concernent les six activités à haut risque jugées les plus susceptibles de mener à des accidents mortels. Elles établissent ce que les membres d'équipage et autres employés doivent savoir et faire pour exercer sécuritairement ces

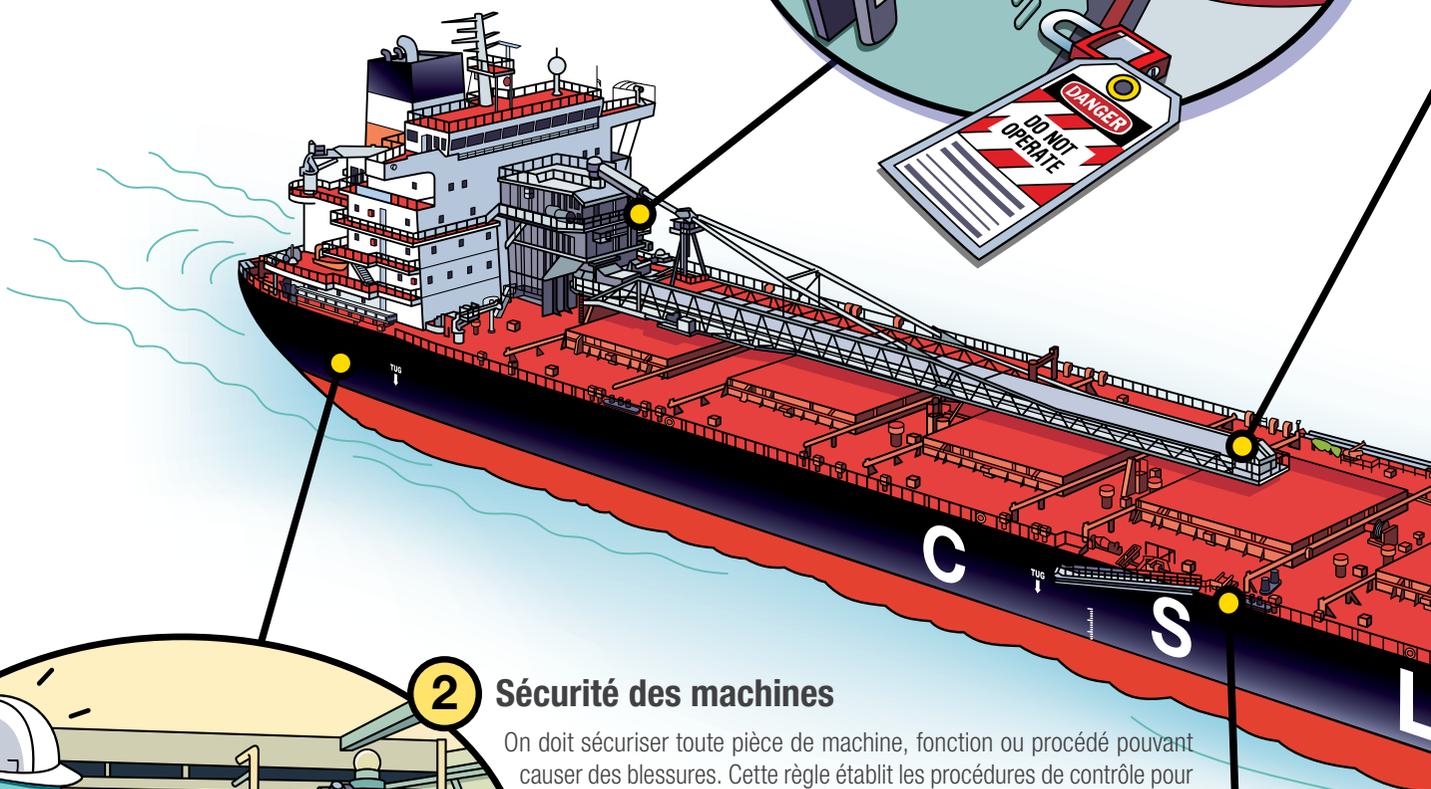
activités et prévenir les blessures graves ou la mort. CSL s'est engagée sans compromis envers les Règles pour sauver des vies afin de protéger les personnes. Quiconque les enfreint délibérément s'expose à des mesures disciplinaires. ⚡

Isolation des énergies

Faire des travaux en présence de sources d'énergie n'ayant pas été neutralisées peut causer des blessures graves. Cette règle établit les exigences et les mesures que doivent prendre les membres d'équipage pour éliminer toutes les sources d'énergie.

Avez-vous coupé le courant ?

Différents types d'équipement emmagasinent de l'énergie sous diverses formes, notamment électrique, mécanique, pneumatique et thermique. Si une machine ou un équipement n'est pas sécurisé correctement, quiconque travaillant dans son voisinage immédiat peut se blesser à la suite d'un démarrage imprévu, d'un mouvement non délibéré ou d'une libération d'énergie soudaine.



2 Sécurité des machines

On doit sécuriser toute pièce de machine, fonction ou procédé pouvant causer des blessures. Cette règle établit les procédures de contrôle pour que les employés ne soient pas exposés aux dangers liés aux machines, par exemple aux pièces mobiles, bords tranchants et surfaces chaudes.

Êtes-vous exposé ?

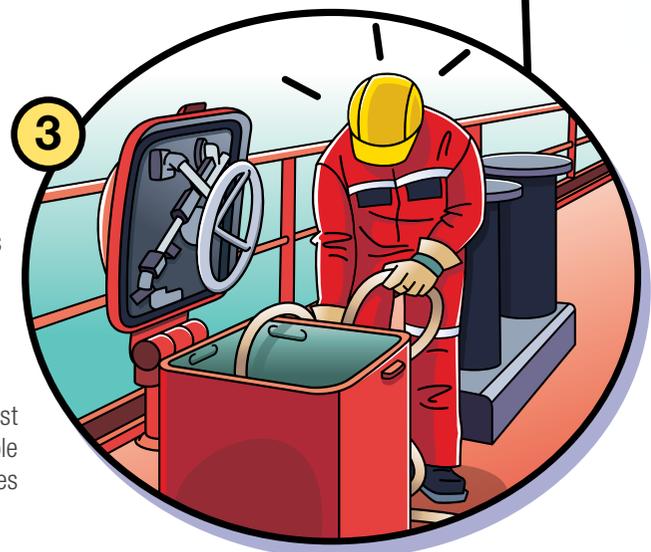
Les machines consommant beaucoup d'énergie comportent souvent des pièces lourdes hautement mobiles pouvant blesser quiconque les utilise ou en fait le service. Les accidents peuvent être attribués à l'accessibilité des zones de danger, qu'on doit sécuriser et contrôler efficacement.

Entrée en espaces clos

Les espaces clos présentent un certain nombre de risques, n'étant pas conçus comme étant des lieux de travail. Cette règle vise à assurer la sécurité de quiconque y effectue des travaux.

Vous sentez-vous à l'étroit ?

Un des principaux problèmes liés au travail en espaces clos est l'atmosphère confinée, qui peut mener à un manque d'air respirable et provoquer une perte de conscience ou causer un incendie si des matières inflammables sont présentes.

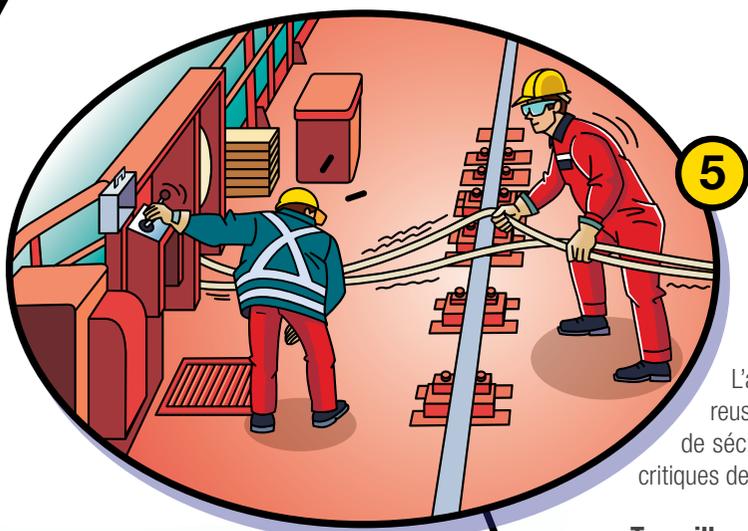


Levage et gréage

Les opérations de levage et de gréage comptent parmi les principales causes de blessures graves et de dommages matériels. Cette règle porte sur une application rigoureuse des principes de levage sécuritaire.

Êtes-vous préparé ?

Chaque opération de levage comporte ses propres risques. Il est essentiel de la planifier rigoureusement afin de déterminer les éléments de levage essentiels et d'observer les pratiques recommandées.

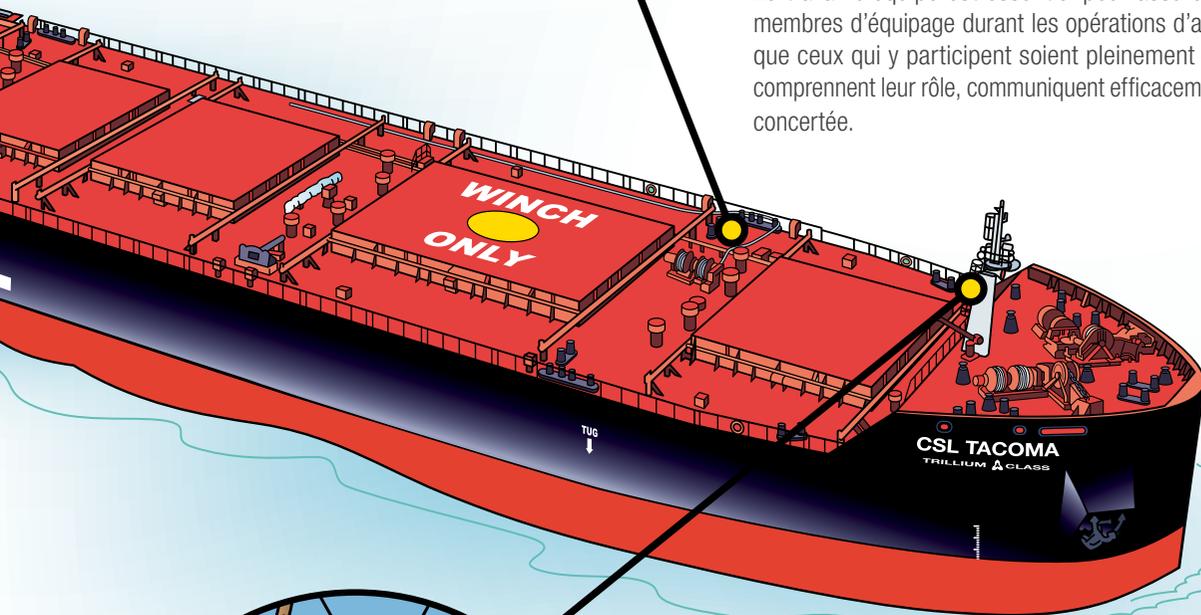


Opérations d'amarrage

L'amarrage est l'une des opérations les plus difficiles et dangereuses effectuées sur un navire. Cette règle édicte les exigences de sécurité et mesures de contrôle à observer durant les étapes critiques de l'amarrage ou du désamarrage d'un navire.

Travaillez-vous en synchronicité ?

Le travail d'équipe est essentiel pour assurer la sécurité de tous les membres d'équipage durant les opérations d'amarrage. Il est primordial que ceux qui y participent soient pleinement conscients des dangers, comprennent leur rôle, communiquent efficacement et agissent de manière concertée.



Travail en hauteur

Travailler en hauteur signifie travailler au-dessus du niveau du sol à une hauteur à laquelle une chute peut causer des blessures graves. Cette règle édicte les exigences et mesures que doivent observer les membres d'équipage et autres employés pour éviter les chutes et/ou prévenir leurs conséquences.

Quelle hauteur ne pas excéder ?

La règle sur le travail en hauteur s'applique dès que des tâches sont exécutées à 1,8 mètre (six pieds) au-dessus du sol ou du pont ou à moins de deux mètres d'un rebord ou d'une ouverture non sécurisée.



DES ÉTUDIANTS MÈNENT UN PROJET DE TESTS D'ÉMISSIONS SUR DES NAVIRES DE CSL AUSTRALIA

Par **Rhiannah Carver**, coordinatrice des programmes environnementaux, CSL Australia

Des étudiants de l'Université du Queensland et de l'Australian Maritime College ont effectué des tests d'émissions sur le **CSL Thevenard** et le **CSL Melbourne**. Ces tests s'inscrivaient dans un projet de recherche combiné visant l'élaboration d'une méthodologie de mesure et d'évaluation des émissions des navires.

Les équipages de CSL ont participé à la détermination des points d'échantillonnage nécessaires dans le collecteur du moteur principal pour les essais en mer. Les étudiants ont par la suite assuré une surveillance continue des SO_x, particules, NO_x et CO₂ tout au long du déplacement, du chargement au déchargement. En plus d'enrichir les recherches des étudiants, les résultats aideront aussi CSL Australia à valider ses inventaires d'émissions de particules et de NO_x et à établir un nouveau critère pour le programme de l'Alliance verte. ↴

DES ÉQUIPAGES DE CSL PARTICIPENT À LA COLLECTE D'OBSERVATIONS DE BALEINES

Canada Steamship Lines s'est alliée au Réseau d'observation de mammifères marins (ROMM) pour la collecte de données sur les espèces marines par ses équipages dans le but de faire progresser la recherche scientifique sur le comportement des baleines. Les données recueillies contribueront à la protection et à la préservation des espèces et de l'habitat marins.

Biologiste et directrice adjointe du ROMM, **Véronique Nolet** s'est jointe au **Salarium** pendant une semaine au début de septembre 2015 pour lancer le programme auprès du personnel navigant et établir un protocole d'observation et de collecte de données relatives aux mammifères marins.

« Les données acquises par les transporteurs maritimes comme CSL sont primordiales, car elles regorgent de précieuses informations souvent inédites sur les baleines, dans des zones qui ne sont pas toujours recensées par la communauté scientifique », observe M^{me} Nolet.

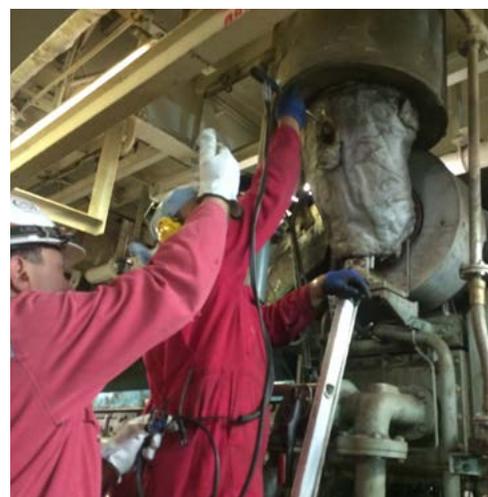
Lors de son séjour sur le **Salarium**, M^{me} Nolet a sensibilisé l'équipage aux baleines pouvant être rencontrées dans le Saint-Laurent et à la prise de données d'observation. L'expérience s'est révélée enrichissante, pertinente et extrêmement éducative pour le personnel navigant.

« On aperçoit à l'occasion des baleines au large de la Gaspésie, près des Îles de la Madeleine ou un peu plus bas dans le golfe, dans la baie St-Georges », explique le capitaine **Joey Ransom**.

Les données recueillies par l'équipage seront acheminées au ROMM, puis relayées à l'Observatoire global du Saint-Laurent, qui les rendra publiques sur sa plateforme Web à l'adresse <http://slgo.ca/fr/>.

Principal utilisateur des eaux du Saint-Laurent et des autres voies navigables, CSL reconnaît la responsabilité qui lui incombe de protéger les délicats écosystèmes marins, côtiers et estuariens où elle mène ses activités. CSL a pris de nombreuses initiatives en vue de réduire son impact sur l'environnement; entre autres, elle s'est volontairement engagée à réduire la vitesse de ses navires dans les zones à forte concentration de baleines.

CSL soutient de longue date la recherche et les programmes de protection des mammifères et de l'habitat marins, notamment les efforts de conservation du Fonds mondial pour la nature (WWF) visant à protéger la baleine noire de l'Atlantique Nord, les baleines fréquentant les Grands Bancs de Terre-Neuve, ainsi que les bélugas du Saint-Laurent. ↴



IMOS : CANADA STEAMSHIP LINES VA DE L'AVANT

Par **Kevin Johnston**, directeur Systèmes informatiques

Par le lancement récent de son système d'opérations maritimes intégré (IMOS, pour Integrated Marine Operating System) au Canada, CSL poursuit le déploiement mondial de ce logiciel. Le 1^{er} octobre 2015, Canada Steamship Lines terminait en effet l'essai du système ainsi que les mises à niveau nécessaires pour l'adapter aux particularités de la flotte des Grands Lacs.



Quelques membres de l'équipe IMOS: En haut, g à d : Pierre Grégoire, Irrai Jayaraj, Larry Manecas, Mario DiLembo, Scott Porter, Kevin Johnston, Catherine Lapointe, Pramit Patel, Jim Swetland, Bill Fowler. En bas, g à d : Valérie Cordemans, Maryse Lefèbvre, Bao Ngo.

Ce lancement d'IMOS s'inscrit dans la foulée de son implantation à CSL Americas et à CSL Europe. Les travaux en vue de son intégration à CSL Australia, la dernière division à en être dotée, sont en cours.

Ce logiciel commercial, qui a été développé par Veson Nautical, comporte une gamme complète d'outils et de procédés de gestion de voyages. Parmi ses nombreuses fonctions, mentionnons des applications d'évaluation et d'établissement de calendriers de voyages, le calcul du délai de staries, la comptabilisation des voyages et l'affrètement à temps ainsi que le soutage.

CSL a opté pour IMOS après avoir examiné plusieurs solutions sur le marché. Elle compte ainsi disposer d'un outil uniforme pour toutes les divisions et assurer une intégration et des données meilleures à l'égard de la gestion de l'ensemble de ses voyages.

« L'implantation et l'adoption d'IMOS au sein de la division canadienne a soulevé des enjeux commerciaux complexes qui ont nécessité des modifications au produit, a souligné le chef de projet **Kevin Johnston**. Grâce à un important effort d'équipe de tous les services et à des solutions très imaginatives et novatrices, le système a pu être conçu, adapté et mis en œuvre à temps et à la satisfaction de CSL.

« Le projet a exigé une augmentation importante de la charge de travail de chaque service. Nous tenons à remercier et à féliciter tous ceux qui ont participé à sa réalisation et en ont assuré la réussite. » ↴

CSL AUSTRALIA RECYCLE NEUF TONNES DE COURROIES TRANSPORTEUSES

Par **Rhiannah Carver**, coordinatrice des programmes environnementaux, CSL Australia

Pour éviter que les vieilles courroies transporteuses de CSL ne finissent aux rebus et dans des sites d'enfouissement, CSL Australia a fait appel à la société novatrice de recyclage de caoutchouc Tyrecycle. Grâce au procédé de Tyrecycle, elle a recyclé neuf tonnes de matériaux provenant des courroies transporteuses en 2015.

Tyrecycle recueille et traite efficacement et écologiquement les déchets de caoutchouc. Le caoutchouc ainsi récupéré sert à fabriquer divers produits : pistes d'athlétisme, plaquettes de freins, combustible pour la production d'énergie, nouveaux pneus, revêtements de surface, revêtements de terrains de jeu, isolant pour bâtiments et surfaces de tapis.

Les courroies transporteuses de CSL sont utilisées comme matière de base pour la granulation, à partir de laquelle les produits revalorisés sont fabriqués. Tyrecycle produit du carburant dérivé de pneus (TDF, pour Tyre Derived Fuel), des granulats dérivés de pneus (TDA, pour Tyre Derived Aggregate), des granulats de caoutchouc et de l'acier récupéré. L'objectif « Zéro déchet dans les sites d'enfouissement » qu'elle s'est donné concorde avec les objectifs de gestion des déchets de CSL. ↴



LE PINEGLEN SOUS LES PROJECTEURS DANS UN ÉPISODE DE LA SÉRIE TÉLÉVISÉE SHADOWHUNTERS

En septembre dernier, le *Pineglen* a servi de plateau de tournage provisoire pour un épisode d'une nouvelle série télévisée, *Shadowhunters*, qui porte sur des anges chasseurs d'ombres dont la mission consiste à protéger l'humanité contre les forces du mal.

À quai dans le port de Toronto, le *Pineglen* a été repéré par un régisseur d'extérieurs. Après quelques visites de reconnaissance guidées par **Andrew Parsons**, l'équipe de tournage a choisi le *Pineglen* comme toile de fond du dernier épisode de *Shadowhunters*, une série « fantastique, urbaine et paranormale » pour jeunes adultes.

Exécuté la nuit, le tournage comportait cinq scènes : deux sur le quai longeant le *Pineglen* et trois sur le pont du navire. Une équipe de supervision de CSL dirigée par **John Gruszewski**, directeur, Sécurité maritime et Qualité, et le surintendant principal, **Allwyn Phillips**, a veillé au respect des normes de sécurité les plus rigoureuses durant la production télévisuelle. L'équipe regroupait le chef mécanicien **Rami Dhillon**, le premier lieutenant **Marek Szczepaniak**, le lieutenant **Zdzislaw Zawadzki** et le troisième officier **James Mann**, qui ont prodigué conseils et assistance en matière de sécurité à l'équipe de tournage.

L'émission *Shadowhunters* est inspirée de la série de romans fantastiques pour jeunes adultes *La Cité des ténèbres (The Mortal Instruments)* de Cassandra Clare. Depuis sa sortie en 2014, la série s'est classée en tête du palmarès des romans fantastiques pour jeunes adultes de plusieurs publications, dont le *New York Times*, le *Wall Street Journal* et *Publisher's Weekly*.

La série *Shadowhunters* est diffusée sur Freeform, le nouveau nom pour le ABC Family Channel. ↴



CSL AMERICAS S'ÉTABLIT À MIDDLETON

En novembre dernier, l'équipe de CSL Americas emménageait dans un nouvel immeuble à bureaux moderne et écologique à Middleton, au Massachusetts, près de Boston. Outre ses grandes fenêtres et la vue imprenable qu'il offre, ce bâtiment a été choisi pour ses caractéristiques de santé, de sécurité et d'éco-efficacité, notamment les suivantes :

· éclairage à détection de mouvement	· mesures de conservation de l'eau dans les toilettes
· programme de recyclage interne	· système de sécurité supérieur
· journées des déchets électroniques périodiques	· accès à un gymnase et à un centre de conditionnement physique

Pour favoriser la communication entre services, les tout nouveaux bureaux sont à aire ouverte, de sorte que les employés sont plus proches les uns des autres. Les locaux sont également partagés avec V.Ships pour renforcer les échanges entre le propriétaire et le gestionnaire des navires.

Les employés ont bien réagi à ce changement, les commentaires les plus positifs ayant été réservés à la cafétéria de l'immeuble, qui offrirait une nourriture exceptionnelle ! ↴

NORTHERN STEVEDORING SERVICES COURONNÉE ENTREPRISE DE L'ANNÉE EN TRANSPORT ÉCOLOGIQUE PAR CSL AUSTRALIA



Bill Bisset présente le prix de transport écologique de CSL Australia à Juliette Sperber, directrice générale de Northern Stevedoring Services.

Lors du 20^e dîner annuel de remise des prix de l'industrie de la navigation et du transport maritime, à Sydney, en Australie, le directeur général de CSL Australia, **Bill Bisset**, a eu l'honneur de présenter le prix de l'entreprise de l'année en matière de transport écologique à la société Northern Stevedoring Services pour son installation de pointe de manutention de vrac. Les finalistes Svitzer Australia et Pilbara Ports Authority ont également été hautement complimentées et reconnues pour leurs réalisations.

Ce prix, dont le lauréat est choisi par un comité de juges éminents, vise à honorer une organisation ayant contribué de manière importante à la protection et à l'amélioration de l'environnement.

« CSL croit fermement que l'industrie du transport maritime doit jouer un rôle essentiel dans la protection des voies et écosystèmes maritimes fragiles qu'elle fréquente, a souligné Bill Bisset. Nous sommes très fiers de parrainer un prix qui souligne le leadership et l'innovation en environnement et attendons avec impatience le plaisir de répéter cette expérience en 2016. »

La nouvelle installation écologique de manutention de vrac de Northern Stevedoring a été choisie en raison de son caractère novateur. Elle comprend un processus de dépoussiérage par pression négative, des systèmes de filtration de poussières, une technologie d'ouverture et de fermeture rapides des portes et des systèmes de lavage de camions avec recyclage de l'eau. Elle comporte aussi un système d'énergie solaire et un dispositif de bio-rétention qui favorise la propagation de la flore australienne indigène. ↴

LE COMITÉ DES DONNÉS DE CSL : CHANGER LES CHOSES

Par **Rod Jones**, président et chef de la direction, Groupe CSL

Je quitte ce mois-ci la présidence du Comité des dons de CSL Canada et cède cette importante responsabilité à **Allister Paterson**. Je profite donc de l'occasion pour réfléchir à l'importance du programme de dons de CSL et à son évolution au cours des cinq ou six dernières années.



CSL s'efforce d'être une bonne entreprise citoyenne, ce qui implique qu'elle soit gérée de manière durable. Cela exige notamment : une bonne gouvernance d'entreprise; des normes éthiques élevées; une amélioration constante de la performance environnementale; d'excellentes relations avec les clients, organes de réglementation et autres intervenants; le maintien de sa rentabilité. Le facteur le plus important de concrétisation de toutes ces exigences est un effectif dévoué, consciencieux et hautement motivé. Si les employés aiment l'entreprise pour laquelle ils travaillent et sont fiers de sa culture, ils seront beaucoup plus enclins à s'engager.

CSL en a pris acte depuis longtemps et s'efforce depuis plusieurs années d'être une bonne entreprise citoyenne sur les marchés qu'elle sert. Ainsi, nous disposons d'une politique de dons généreuse depuis plus de 15 ans et, durant les huit dernières années, nous avons remis 1 % de notre revenu net prévu à des organismes de bienfaisance. Durant plusieurs années, toutefois, très peu de gens ont participé au programme de dons et plusieurs employés n'étaient même pas au courant de son existence.

Lorsque nous avons réorganisé le comité des dons, il y a environ cinq ans, nous nous sommes donné trois grands objectifs : **1)** mobiliser davantage de gens; **2)** orienter nos dons vers des programmes significatifs pour les gens de CSL; **3)** communiquer plus efficacement avec ceux-ci et les autres intervenants pour accroître la sensibilisation et la participation aux activités philanthropiques.

Nous avons à cette fin décidé de privilégier trois domaines d'intervention : les dons aux collectivités, l'environnement et l'éducation. Nous avons par la suite choisi des leaders pour chacun de ces domaines, qui auraient pour tâche de rechercher des projets et de faire des propositions qui trouveraient écho parmi les gens de CSL. Enfin, le Comité a convenu de mettre de côté des fonds à chaque année pour pouvoir réagir rapidement en cas de désastre. Au fil des ans, nous avons versé des dons à la suite d'événements traumatiques tels le tremblement de terre en Haïti, le tsunami au Japon, la catastrophe de Lac-Mégantic et le virus Ebola en Afrique de l'Ouest, où sont présents des navires de CSL.

Le Comité des dons de CSL s'est engagé à redonner aux collectivités où CSL est présente. Comme en fait état *CSL Le Monde*, les comités de dons de CSL Americas, CSL Australia/Asia et CSL Europe font aussi de grands efforts en vue de stimuler la participation des employés au sein de leurs communautés.

Avant de céder la direction à Allister, je tiens à remercier mes collègues pour leurs efforts en vue d'assurer la pertinence, l'universalité et la durabilité des contributions de CSL.

**AIDER
LES GENS DE CSL
À AIDER LES AUTRES**

Une partie du budget de dons de CSL est mise de côté chaque année pour financer un programme de dons jumelés et de parrainage. Ainsi, CSL favorise les activités de bienfaisance parmi les employés en jumelant jusqu'à 1 000 \$ de dons pour des activités éducatives et jusqu'à 250 \$ pour la participation des employés à des initiatives de philanthropie environnementale ou sociale.

Pour plus de renseignements sur ce programme, veuillez communiquer avec votre comité des dons ou consulter le Guide de l'employé de CSL.

1 385 CLICS POUR LES ENFANTS

La carte de vœux électronique de CSL a encore une fois été très bien accueillie, accumulant un total de 1 385 clics, soit 385 clics de plus que l'an dernier. Pour chaque clic, CSL a donné 8 \$ aux organismes de bienfaisance pour enfants sélectionnés, pour un don total de 11 080 \$ qui sera réparti entre les divisions.



Les causes caritatives choisies par les divisions de CSL sont :

CSL Americas – Community Giving Tree	CSL Canada – Le club des petits déjeuners
CSL Australia/Asia – The Starlight Foundation	CSL Europe – The Children's Hospital in Bergen

Nous remercions l'équipage du **CSL Tecumseh** pour sa collaboration spéciale lors du tournage de la carte ainsi que le Comité des cartes de vœux électroniques.

DONNER, LA MEILLEURE RÉCOMPENSE



De gauche à droite : Henrik Friis, Sally Treantos, Moira Quinlan et Mubarak Hasan.

Le comité des dons de CSL Americas a magasiné pour une cause au début de décembre en achetant des cadeaux de Noël pour les enfants de réfugiés récemment établis aux États-Unis. Les enfants, âgés de trois à neuf ans, ont reçu divers présents : manteaux et chapeaux d'hiver, pyjamas, poupées, livres d'images, jouets, voitures, figurines, jeux de Barbie, matériel d'artisanat et autres menus articles.

DES EMPLOYÉS DE CSL AMERICAS FONT DU BÉNÉVOLAT À OPEN DOOR



De gauche à droite : Shasha Lu, Maria Yeliseyeva, Erika Sanchez, Linda Crist, Moira Quinlan et Gisèle Girard.

En septembre dernier, **Shasha Lu, Maria Yeliseyeva, Erika Sanchez, Linda Crist, Moira Quinlan et Gisèle Girard** ont donné de leur temps à la banque alimentaire Open Door, à Gloucester, au Massachusetts. Open Door est un organisme qui fournit des provisions et des repas communautaires à des personnes dans le besoin dans le cadre de services et de programmes locaux. Le groupe de CSL Americas a participé à plusieurs activités, notamment à la préparation de nourriture pour les repas communautaires, au nettoyage des lieux et à la préparation de la salle à manger. Pour CSL Americas, il s'agit d'une initiative annuelle qui, comme toujours, s'est révélée une expérience enrichissante et agréable pour tous ceux qui y ont participé.

L'ACTION DE GRÂCES, C'EST POUR TOUT LE MONDE

Le 17 novembre, une équipe de CSL Americas composée de **Rajiv Sharma, Pat Lantych, Mary Schwartz, Rebecca Varnes, Bryan Taylor, Nick Kozma et Henrik Friis** a contribué à faire en sorte que toute la collectivité puisse fêter l'Action de grâces en emballant des sacs de provisions pour les individus et familles dans le besoin.



De gauche à droite : Bryan Taylor, Mary Schwartz, Rebecca Varnes, Rajiv Sharma, Henrik Friis et Pat Lantych. Accroupi : Nick Kozma.

Chaque année, l'organisme de bienfaisance local Beverly Bootstraps distribue quelque 500 sacs de provisions contenant chacun les produits de base pour la préparation d'un repas de l'Action de grâces, notamment une dinde, du mélange pour farce, une sauce aux canneberges et du mélange à gâteau.

UNE ÉQUIPE À LA LITTLE CUP



CSL félicite le stagiaire de GTS Sylvain Viallon et ses coéquipiers de l'École de technologie supérieure pour leur impressionnante sixième place à la 27^e Little Cup, le championnat mondial des catamarans Classe C, à Genève, en Suisse.

Après deux années de construction et d'essai de son catamaran Rafale, le groupe montréalais a reçu le prix de la fondation Spirit of HYDROS pour avoir été la première équipe d'étudiants universitaires à participer à la Little Cup. Dotée d'un budget et de ressources limités, l'équipe a reçu le soutien de commanditaires dont CSL pour participer à ce défi technologique exigeant.

« Merci à CSL d'avoir cru en nous et à ce projet phénoménal inédit. Le Rafale fait désormais partie de l'histoire de la Classe C et nous travaillons déjà à concevoir un nouveau modèle pour la prochaine édition de la Little Cup. »



BALLOTS DE BONTÉ



De g. à dr. : Rebecca Varnes, Moira Quinlan, Gisèle Girard et Linda Crist.

En mars 2016, des employées de CSL Americas se sont portées volontaires pour l'organisme local Community Giving Tree (CGT), qui a pour vocation d'aider les familles à faible revenu du nord-est du Massachusetts, afin d'y assembler des « Ballots de bonté » pour les enfants en prévision du printemps. Chaque ballot contenait des articles destinés à des tranches d'âge précises, du stade du nourrisson à quatre ans, et était agrémenté d'un jouet ou d'un livre. Au total, nos bénévoles ont préparé et distribué 91 « Ballots de bonté » pour les enfants des communautés locales. Pendant le mois de février, CSL a également mené pour les familles dans le besoin une collecte pour CGT, qui a permis d'amasser quelque 1 200 couches, 2 500 lingettes et diverses crèmes pour calmer l'érythème fessier. ↕



De g. à dr. : Maria Yeliseyeva, Erika Sanchez et Shasha Lu.

CSL PARLE MÉTIER AVEC LES ÉTUDIANTS DE L'IMQ

Le stand de Canada Steamship Lines a été un véritable pôle d'attraction lors du salon de l'emploi de janvier 2016 de l'Institut maritime du Québec (IMQ), à Rimouski, ayant été visité par plus de 170 étudiants. Il était tenu par le capitaine **Joey Ransom** et l'animateur-formateur **Daryl Faleiro**.

« La feuille de route éprouvée de CSL en tant qu'employeur de haut rang dans l'industrie maritime et l'importance qu'elle accorde à la sécurité et au développement durable font partie des nombreux aspects qui retiennent l'attention des futurs officiers », a affirmé **Coral Milne**, directrice du Recrutement d'équipage à CSL.

« Notre programme d'élèves-officiers est très populaire auprès des étudiants en raison du fait qu'il leur donne la possibilité de naviguer et d'acquérir de la formation sur un navire, ce qui peut les mener à une carrière fructueuse et épanouissante à CSL. » ↕



EN CONVERSATION AVEC...

MARTINE RIVARD, CHEF DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES COMMUNICATIONS, GROUPE CSL

Martine Rivard s'est jointe à CSL à titre de chef de la direction des ressources humaines et des communications en août 2012. Elle est responsable à ce titre de l'ensemble de la stratégie de l'entreprise en matière de ressources humaines et des communications.

Martine compte plus de 25 années d'expérience à l'échelle mondiale en tant que cadre dirigeante et spécialiste des ressources humaines. Avant de se joindre à CSL, elle a été vice-présidente, Ressources humaines et Communications, à Air Liquide Canada de même que vice-présidente, Ressources humaines, à DSM Biologic et à Heroux-Devtek. Mme Rivard est diplômée en Relations industrielles et en Mathématiques de l'Université de Montréal.

Outre votre diplôme en Relations industrielles, vous détenez aussi une maîtrise en mathématiques. Qu'est-ce qui vous a attirée vers les RH – et comment votre connaissance des chiffres vous a-t-elle préparée pour ce champ d'activité axé sur les personnes ?

Les gens n'associent pas d'emblée un diplôme en mathématiques à la passion des ressources humaines, mais en entreprise, les deux domaines se complètent l'un l'autre davantage qu'on peut le penser. Si j'ai été d'abord attirée par les mathématiques, c'est parce qu'elles exigent de la logique et un esprit d'analyse; quant aux relations industrielles, elles concernent les relations d'affaires et la stratégie. Je crois fermement que les gens sont le principal atout d'une entreprise, mais cet atout peut aussi être son plus volatil, et c'est là que la logique méthodique des mathématiques peut intervenir. Je n'ai certainement pas une vision traditionnelle des RH, qui, à mes yeux, jouent un rôle stratégique fondamental au sein de toute organisation.

Comment gérer l'équilibre entre la satisfaction des employés et l'amélioration des résultats financiers de la société ?

Il existe un lien non équivoque entre le bonheur et l'engagement des employés et leur productivité au travail. L'un des aspects les plus importants de mon travail est de voir à ce que CSL dispose des outils et des conditions nécessaires pour créer un cadre de travail gagnant pour l'employeur et l'employé. Les RH occupent une position unique pour assurer l'équilibre entre les intérêts d'une entreprise et ceux de ses gens. Nous sommes heureux d'implanter des initiatives comme les Vendredis courts, par exemple, mais cela ne doit pas nuire à la productivité. Je crois, tout au contraire, que l'instauration d'un climat favorisant l'équilibre travail-vie personnelle contribue de manière déterminante à la réussite à long terme d'une organisation.

Quelle est la plus grande différence entre la gestion des personnes à bord de nos navires à comparer au personnel de bureau ?

J'ai un grand respect pour nos marins, qui doivent vivre et travailler à bord de nos navires jour après jour. Contrairement au personnel de bureau, ils ne travaillent pas de neuf à cinq et ne peuvent retourner dans leur famille à la fin de leur quart de travail. C'est pourquoi il

est nécessaire de trouver pour eux le bon équilibre entre le travail et la vie personnelle, mais aussi de nous attarder à la qualité de vie à bord des navires. Pour le marin, le navire n'est pas uniquement un lieu de travail, c'est aussi un chez soi.

CSL a été choisie parmi les meilleurs employeurs de Montréal. Qu'est-ce qui la distingue des autres pour qu'elle mérite ce titre ?

CSL est une société de transport maritime centenaire. Sa culture d'entreprise reflète les fortes valeurs familiales de ses propriétaires. L'une des choses qui nous distinguent le plus est le fait que, comme une famille, nous nous soucions de nos employés et voulons qu'ils s'épanouissent. Au cours des dernières années, nous avons implanté une série de programmes et de processus afin d'être plus ouverts et transparents vis-à-vis de nos employés, d'être plus concurrentiels au chapitre des salaires et de mieux nous comparer aux autres grands employeurs. Nous estimons aussi que la réussite des employés est largement tributaire de l'efficacité des gestionnaires. C'est pourquoi nous nous sommes efforcés de faire en sorte que nos gestionnaires aient les outils et les ressources nécessaires pour bien diriger et motiver leurs équipes.

Quelles sont les trois grandes priorités des RH pour 2016 ?

Nous voulons rehausser l'engagement des employés et harmoniser nos plans d'action locaux en matière de RH avec les besoins de nos clients. Nous comptons aussi raffiner notre leadership et la planification de la relève afin d'instaurer une démarche à long terme de gestion des talents à l'échelle de l'entreprise. Comme je l'ai déjà mentionné, nous poursuivons le perfectionnement de nos gestionnaires en veillant à améliorer la gestion du rendement, l'encadrement et la rétroaction de même que le perfectionnement et la reconnaissance des employés.

Comment aimez-vous occuper vos temps libres ?

Lorsque je ne voyage pas dans le cadre de mon travail à CSL, j'aime visiter des lieux historiques et me familiariser avec de nouvelles cultures. Je suis également une passionnée de ski – alpin et nautique – et rien ne me comble davantage que de passer une belle journée d'été sur un bateau. ↕





Nouvelles embauches

----- GROUPE CSL



Frédéric Jauvin a été embauché en tant que vice-président, Services techniques mondiaux, le 1^{er} février 2016.

----- CSL CANADA

Christian Sirois a été embauché à titre de coordonnateur des Services d'alimentation le 2 novembre 2015.

Julie Jacob a été embauchée en tant que superviseuse, Recrutement d'équipage, le 9 novembre 2015.

Olivier Gaudette a été embauché le 25 janvier 2016 à titre de contrôleur technique.

Steve Beauchesne a été embauché à titre de directeur, Approvisionnement et logistique le 14 mars 2016.

Pierre-Alexandre Wolfe a été embauché à titre de directeur, Finances le 14 mars 2016.

----- CSL AMERICAS

Rina Watne a été embauchée à titre de comptable principale le 16 novembre 2015.

Ian Duthie a été embauché à titre de directeur, Expansion commerciale, le 16 février 2016.

----- CSL AUSTRALIA

Allan Kneller a été embauché à titre de surintendant, Sécurité maritime et Qualité, le 7 septembre 2015.

Micah Clark a été embauché à titre de directeur, Ventes et Marketing, le 14 septembre 2015.

----- CSL EUROPE

Madhu Hafiz a été embauché à titre de coordonnateur de bureau le 1^{er} octobre 2015.

Promotions/mutations/changements

----- GROUPE CSL



Chantal Picard a été promue gestionnaire principale, Comptabilité générale, le 1^{er} septembre 2015.

Rissalath Adebo a été promue analyste principale, Processus d'affaires le 1^{er} septembre 2015.

Kirk Jones a accédé à des fonctions à l'échelle du Groupe, ayant été nommé vice-président, Développement durable et Affaires gouvernementales et industrielles, en février 2016.

----- CSL CANADA

Mariève Tremblay a été promue vice-présidente, Affaires commerciales et Développement des affaires, le 12 janvier 2016.

----- CSL AUSTRALIA

Craig Jackson a été promu au poste de Gestionnaire, Service du transport et d'affrètement, le 1^{er} octobre 2015.

Venny Ting a été promue gestionnaire, Comptabilité, le 1^{er} novembre 2015.



Bruna Romano a été promue spécialiste des comptes créditeurs le 1^{er} novembre 2015.

----- CSL EUROPE

Veena Shinde a été promue comptable le 1^{er} octobre 2015.

Naissances

Thomas Hoang et son épouse Therese ont annoncé la naissance de leur fille Leilani le 1^{er} septembre 2015.



Leilani



Isabella

Niki Poulakis et son époux Vito Antonio DeLuca ont annoncé la naissance de leur fille Isabella le 26 novembre 2015.

Maria Danilenko et **Jean David Coté** sont heureux d'annoncer la naissance de Maxim le 2 janvier 2016.



Maxim



James Olivier

Alexandra Fortin et Kevin Lauzon sont devenus les heureux parents de James Olivier, né le 5 février 2016.

Kelly Russell et son conjoint Christopher Boyer ont annoncé la naissance de leur fils, Ryan, le 15 février 2016.



Ryan



Julia

Milena Ganeva et son conjoint Ramesh sont les heureux parents d'une fille, Julia, née le 10 mars 2016.

Départs à la retraite

Pierre Raymond a pris sa retraite après 8,5 années de service à Canada Steamship Lines.

Kenneth Hindman a pris sa retraite après trois années de service à CSL.



Diane Sauvé

Simon Cox a pris sa retraite après 37 années de services à CSL.

Diane Sauvé a pris sa retraite après 27 années de service à CSL.

In Memoriam

CSL tient à offrir ses plus sincères condoléances aux familles des ex-employés suivants :

Arthur Douglas Gales, décédé le 9 juillet 2015.

Roger Laganière, décédé le 29 juillet 2015.

Hannah Taylor-Keyes, décédée le 15 août 2015.

Peter Thompson, décédé le 21 décembre 2015.

Joseph Arthur Walker, décédé le 12 décembre 2015.



Brad Newman

Le 24 octobre 2015, **Brad Newman**, surintendant de flotte dynamique et apprécié, de Whyalla, en Australie, a perdu son combat contre la leucémie. La nouvelle de sa maladie soudaine a été un choc pour tous les gens de CSL. Brad était un employé loyal, dynamique et avenant. Il manquera à la communauté de CSL et à tous les membres de la flotte.



Iurii Tykhonin

Le capitaine **Iurii Tykhonin** est décédé le 6 janvier 2016. Il était un capitaine, un collègue et un employé grandement considéré et apprécié. Il s'est distingué au sein de la flotte de CSL Americas ainsi que de la flotte australienne durant plusieurs années. Il était un mentor de confiance. Sa sagesse, sa clairvoyance et son amitié nous manqueront cruellement.

Mot d'adieu de Simon Cox, qui se retire après 37 années à CSL

Extrait de sa lettre à ses collègues



Simon Cox

« Me voici parvenu à ma "date de péremption", un peu à ma propre surprise. Or, même si je ne suis pas encore totalement inutilisable, il est temps pour moi de quitter la passerelle en sifflant le plus joyeusement que je peux me permettre... L'heure de la retraite a sonné et, malgré les difficultés et les défis qu'elle peut réserver, je crois qu'elle sera enrichissante.

« Toute plaisanterie mise à part, permettez-moi de vous dire à tous un grand "Merci", vous qui avez rendu mon passage à CSL si intéressant, varié, enrichissant et AGRÉABLE. En plus de me permettre de mettre du pain sur ma table, de donner un toit à ma famille et de me constituer un fonds de retraite, mon travail à CSL – tout comme la vie même – fut parfois difficile, souvent exigeant et, à l'occasion, tout simplement atroce. Mais ces occasions furent loin d'être nombreuses et ce sont les GENS (oui, VOUS) qui ont rendu ce voyage non seulement supportable, mais vraiment intéressant, fructueux et agréable. »

PRIX DE RECONNAISSANCE CSL

De janvier à juin 2016

GROUPE CSL

EMPLOYÉS DE BUREAU

10 ANS

Tulay Demirli, comptable

Maria Danilenko, analyste principale, Gestion des risques

5 ANS

Coral Milne, directrice, Équipages



Maria Danilenko



Coral Milne

Valentyn Khanov, chef mécanicien

Igor Korzyuk, second capitaine

Valeriy Kudlay, manoeuvre de tunnel en chef

Volodynyr Ievych, second capitaine

Yuriy Loboda, manoeuvre de tunnel en chef

Mykhaylo Martynov, motoriste

Vitaliy Velmyk, manoeuvre de tunnel en chef

Oleksiy Volchkov, matelot breveté

Kostyantyn Vydryk, maître d'équipage

Viktor Yavorsky, manoeuvre de tunnel

Oleksandr Yunin, chef mécanicien

CSL CANADA

EMPLOYÉS DE BUREAU

10 ANS

Sergiy Katayev, gestionnaire principal, intégration de projets

5 ANS

Alexandre D'Astous, coordonnateur d'ingénierie de projet

John Gruszewski, directeur, Sécurité maritime et qualité

Karina Gerko, acheteur



Karina Gerko



John Gruszewski

Catherine Lapointe, directrice, Service du transport

Kelly Russell, opératrice de navires, Services du transport

10 ANS

Igor Alekseyenko, matelot breveté

Illya Chubchyk, ingénieur électricien

Andriy Khimenko, 2^e mécanicien

Oleksandr Kotelnyk, matelot non breveté

YuriyKrasylnykov, second capitaine

Igor Melnyk, matelot breveté

Oleksandr Melnyk, matelot breveté

Anatoliy Pelyukh, capitaine

Oleksandr Savchuk, matelot breveté

Oleksiy Shvachko, matelot non breveté

Sergiy Simonov, matelot non breveté

Vasyl Storchenko, matelot breveté

Valeriy Tarchynsky, manoeuvre de tunnel

Volodymyr Vtorushyn, ingénieur électricien

Sergiy Zaretsky, matelot breveté

MEMBRES D'ÉQUIPAGE

25 ANS

Kimberly Collins, chef cuisinière

Michael Haddock, aide-mécanicien

Jerome Harvey, matelot non breveté

Henry Riles, matelot non breveté



Kimberly Collins reçoit sa montre des mains de Nathalie Sykora à bord du Rt. Hon. Paul J. Martin.



Michael Haddock reçoit sa montre des mains de Nathalie Sykora à bord du CSL Laurentien.

15 ANS

Daniel Farrell, troisième mécanicien

Donna Leddy, chef cuisinier

Victor Campbell, matelot non breveté

Robert Rouleau, matelot non breveté

David Mackenzie, matelot non breveté

10 ANS

Colin Kennedy, chef mécanicien

CSL AMERICAS

EMPLOYÉS DE BUREAU

10 ANS

Nick Kozma, superviseur, Opérations

5 ANS

Emma (McLin) Roberts, gestionnaire, Comptabilité

Jim Hardie, opérations techniques



Nick Kozma



Emma Roberts

Oleg Rodashchuk, capitaine

Maksym Shramenko, capitaine

Borys Stepanenko, ingénieur électricien

Mykola Stovman, motoriste

Vasyl Umrikhin, maître d'équipage

Leonid Ursol, manoeuvre de tunnel en chef

CSL EUROPE

EMPLOYÉS DE BUREAU

5 ANS

Helge Sandvik, directeur, Affaires commerciales



Helge Sandvik

MEMBRES D'ÉQUIPAGE

Les prix de reconnaissance sont fondés sur le total des années de service au sein de la flotte de CSL Europe, y compris le temps écoulé avant l'acquisition des navires de Jebsens.

25 ANS

Romeo Clavio Bualong, capitaine

Patricio Mamac Remorosa, chef mécanicien

Arnold Ocuaman Jacob, chef cuisinier

Rodolfo Ragasa, chef mécanicien

20 ANS

Manolito Jr. Madrigal Guevarra, premier officier

Ruben Cerdena Raz, ajusteur

Romeo Datario Reyes, matelot breveté

Domingo Jr. Estrada Barranco, matelot breveté

Barlito Sr. Fernandez Madrid, ajusteur

Alodio Jr. Belagia Villar, 2^e mécanicien

15 ANS

Alex Aspa Gardose, ajusteur

William Aunzo Napala, chef cuisinier

Muriel Hernandez Bischo, maître d'équipage

Nestor Tobias Zamora, maître d'équipage

10 ANS

Antonieto Baldo Omlang, maître d'équipage

Zenas Chuck Ramos Rallos, capitaine

Rolando Bonaobra, premier officier

Joselito Poblete Incoy, matelot breveté



Le chef mécanicien Rodolfo Ragasa, qui a reçu une récompense pour ses 25 années de service, à droite, avec le directeur général d'ABOJEB.



Le capitaine Zenas Rallos (à droite) reçoit sa récompense pour ses 15 années de service de Christian Nilsson, v.-p., Gestion des navires, ABOJEB, et de Carl M. Faanessen, directeur général, ABOJEB.

Les prix de reconnaissance de CSL Australia seront publiés dans le prochain numéro de CSL LeMONDE.

CONFÉRENCE D'ÉQUIPAGE DE CSL EUROPE : PLEINS FEUX SUR LA FORMATION SUR LES ACTIVITÉS À HAUT RISQUE

Par **Bjorn Bijma**, gestionnaire principal, Opérations techniques, CSL Europe

C'est sous le thème de la formation sur les activités à haut risque que s'est tenue la huitième conférence d'équipage annuelle de CSL Europe. L'événement a débuté par une journée d'entraînement physique à Cavite, à quelque deux heures de route au sud de Manille. On y a mis l'accent sur les activités à haut risque en environnement de bord, comme le travail dans la mâture, l'entrée en espace clos et les opérations de sauvetage en milieu clos.

Outre les leçons théoriques sur les procédures et permis relatifs au système de surveillance de navire, les membres d'équipage ont participé à des exercices physiques et à des jeux de rôles en se servant de leurs équipements de protection individuelle complets, y compris les appareils respiratoires pour évacuation d'urgence (AREU), les appareils de protection respiratoire autonomes (APRA) et divers autres engins de sauvetage.

À l'issue de cette journée de formation, les participants ont affirmé avoir appris beaucoup et y avoir pris plaisir. ↴



CONFÉRENCE D'HIVER AU CANADA : FIXER UN NOUVEAU CAP

Capitaines, chefs mécaniciens, premiers lieutenants et deuxièmes mécaniciens de la flotte de Canada Steamship Lines se sont réunis entre le 24 et le 26 février à Montréal pour la Conférence d'hiver annuelle de CSL. Le programme de l'événement, qui avait pour thème « Fixer ensemble un nouveau cap », a mis l'accent sur l'excellence, le leadership et le travail d'équipe.

Parmi les principaux faits saillants de la Conférence, mentionnons le discours principal, prononcé par le commodore **Luc Cassivi**, de la Marine royale canadienne, et un atelier sur le principe d'Oz, qui a permis à ses participants de mieux connaître le rôle vital de l'atteinte de résultats individuels et collectifs au sein d'une entreprise au plan de la responsabilité.

On a également assisté au retour du prix de la renommée de CSL, qui honore les officiers et membres d'équipage de CSL ayant été reconnus par leurs pairs pour leur contribution exceptionnelle. Les récipiendaires pour 2016 ont été le capitaine **Lars Bouman** et le chef mécanicien **Joseph Kennedy**.

Lors du dîner de remise des prix, on a rendu hommage aux capitaines **Tim Post**, **Kent Powell** et **Stephen Zawaki**, aux chefs mécaniciens **Michel Lavoie**, **Georges Ulrich** et **Iqbal Nakhoda** ainsi qu'à **Bill Fowler**, opérateur de navire principal, à l'occasion de leur départ à la retraite. ↴



Le gala de remise des prix a permis de souligner les carrières des chefs mécaniciens à la retraite **Joseph Kennedy**, **Mark Nakooda** et **Michel Lavoie**, des capitaines **Ken Powell** et **Steve Zawacki** ainsi que du chef mécanicien **George Ulrich**. (On a aussi rendu hommage au capitaine **Tim Post**, qui n'est pas sur la photo.)



Le chef mécanicien **Kennedy** a aussi été intronisé au Temple de la renommée de CSL de même que le capitaine **Lars Bouman** (qui n'a pu assister au gala).



Des prix **SafePartners** ont été remis individuellement à des membres d'équipage de toute la flotte de CSL.



Le Prix de durabilité de CSL a été présenté à l'équipage du **CSL Welland**.