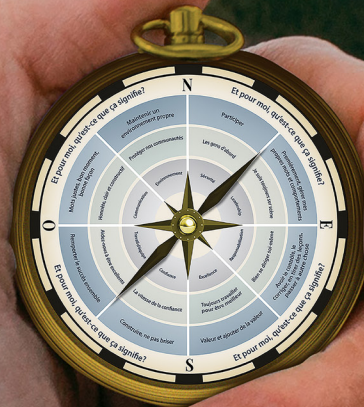


2019

MCWANE

ATTEINDRE DE NOUVEAUX SOMMETS



Un message de la part de notre président

G. RUFFNER PAGE, JR.

A VANT D'ESCALADER UNE MONTAGNE, IL FAUT REGARDER LE SOMMET et penser que lorsque nous y parviendrons et que nous pourrons regarder l'horizon, nous aurons atteint notre objectif et le parcours se terminera de manière satisfaisante. Mais parfois, la crête, au sommet, donne une vue plus nette du paysage qui se trouve devant soi. Et peut-être que la réalité de notre emplacement au cœur de ce parcours révèle la présence d'une vallée fertile devant soi. Devient-elle dès lors la destination souhaitée, ou devons-vous poursuivre notre ascension dans la montagne enneigée pour parvenir à un plateau qui mène lui-même vers un autre flanc de montagne?



Mais ce qui nous pousse à poursuivre notre route, ce qui fait de nous des pionniers, c'est le travail acharné qui nous a permis d'atteindre cet endroit d'où nous pouvons clairement voir la voie à suivre, la volonté d'aborder un objectif entièrement nouveau et de s'aventurer courageusement en terrain inexploré.

C'est la position stimulante au sein de laquelle McWane se trouve aujourd'hui.

McWane a prospéré pendant près de 100 ans grâce à sa volonté d'évoluer, de s'améliorer et de changer avec le temps. Au cours des 15 dernières années, nous avons atteint des niveaux élevés de rendement en SSE à l'échelle de l'entreprise grâce à notre solide système de gestion basé sur la conformité. Toutefois, en nous stabilisant à ce niveau élevé, nous avons réalisé que ce système basé sur des règles et des règlements constitue une base solide. Nous avons réalisé que le passage à un système fondé sur des valeurs, qui utilise les forces et les talents de nos employés tout en reposant sur cette base nous propulserait encore plus loin - et nécessiterait un changement de culture à l'échelle de l'entreprise.

Et c'est incroyable de voir que cette transformation commence déjà à se produire au sein de la famille d'entreprises McWane, et que de nombreux succès précoces se réalisent en raison du grand engagement des membres de l'équipe. Alors que nos propres pionniers intrépides s'aventurent en territoire inexploré, Jeet Radia, vice-président principal de l'environnement, de la sécurité et des ressources humaines chez McWane, remarque : « Notre défi est de maintenir le cap pendant que nos employés s'adaptent au changement important que cela présente. Nous devons stimuler le changement par le haut et l'ancrer à tous les niveaux inférieurs. » Je suis d'accord, nous devons stimuler le changement d'abord au sein des échelons les plus hauts au sein de tous nos emplacements, et ancrer la culture chez les membres de l'équipe. La clé, c'est notre personnel. Ils ont relevé le défi de la réussite de l'initiative de SSE. Je suis convaincu qu'ils ont relevé et relèveront également ce défi.

J'ai eu l'occasion de donner une présentation au Futurecom System Group cette année; le thème de la rencontre n'était pas seulement d'adopter le changement, mais surtout la nécessité de changer continuellement. « Le besoin de changement n'était pas dû au fait que nos systèmes actuels (ou anciens) sont mauvais, comme en témoignent nos succès jusqu'à présent », a déclaré le président-directeur général de Futurecom, Paul Halinaty, lors de la rencontre. « Cependant, nos clients, fournisseurs et concurrents évoluent, nous devons donc changer. Cela signifie de changer la façon dont nous faisons les choses, ce que nous faisons et même la personne en charge de le faire. » Cela ne signifie pas que nous devons remplacer notre personnel, mais cela signifie que demain, notre personnel ne fera peut-être pas le même travail de la même manière qu'aujourd'hui.

Au fil de 2019, les membres de l'équipe McWane des divisions du monde entier ont participé aux réunions de planification visant à partager les meilleures pratiques et à s'assurer que nous avançons tous vers le même objectif. « Pour mener à bien la transformation d'une culture basée sur la conformité à une culture basée sur les valeurs, tout le monde doit anticiper et accepter le changement. La boussole McWane nous permet de relever les défis que le changement entraîne. Cela nous aide à imaginer l'avenir, à remettre en question le statu quo et à créer de la valeur », a déclaré Mickey Hannum, vice-président de la sécurité de McWane.

Le vice-président des ressources humaines de McWane, Kevin McCarthy, a ajouté : « L'ampleur des changements qui touchent notre organisation est la plus importante jamais connue au cours de mes cinq années passées ici. Nous traversons une période passionnante où les divisions de l'entreprise adoptent les principes McWane Way. Nous nous attendons à ce que la boussole constitue une source d'aide importante pour chacun de nous au fil des manœuvres que nous devons réaliser pour passer à travers ces défis, qui nous rendront plus forts que jamais. »

Alors, prenez votre boussole McWane, gardez l'œil ouvert pour trouver de nouvelles voies, soyez prêt à changer de cap et travaillez ensemble en équipe au fil de ce parcours vers une nouvelle ère.

10e concours annuel de la Coupe Ergo de McWane

UNE DÉCENNIE D'INNOVATION

LES ENTREPRISES QUI PAVENT LA VOIE VERS L'AVENIR placent toujours leur personnel au premier rang. Et chez McWane, nous nous sommes engagés à l'échelle de l'entreprise à améliorer activement la santé et le bien-être des membres de l'équipe grâce à des innovations révolutionnaires qui permettent de résoudre les problèmes courants en milieu de travail. Pour la dixième année consécutive, la compétition de la Coupe McWane Ergo a repoussé les limites en présentant des solutions créatives de réduction des risques ergonomiques ainsi que des projets qui améliorent la sécurité et l'efficacité au travail, tout en ayant un impact positif sur la productivité globale et la qualité des produits.

La 10e compétition annuelle de la Coupe Ergo, qui s'est tenue le 16 octobre 2019, a présenté 19 projets innovants que 114 membres de l'équipe ont produits dans 14 installations à travers le monde. Du système de détection de la sécurité des convoyeurs à courroie aux solutions ergonomiques pour améliorer la santé physique des membres de l'équipe, les projets présentés cette année ont tous revêtu un caractère innovateur. Les projets ont été jugés en fonction de l'innovation, de la simplicité, des économies de coûts, des risques ergonomiques et de la qualité de la présentation. Le jury de la Coupe Ergo 2019 était composé d'experts extérieurs de l'industrie, dont Deborah Lechner, PT, MS, présidente ErgoScience; Claudiu T. Lungu, Ph. D., professeur agrégé, UAB School of Public Health; Andrew D. Perkins, MS, CIH, CSP, hygiéniste industriel principal, Alabama Power Company; et Pat Tyson, avocat de l'OSHA et partenaire du cabinet d'avocats Constangy, Brooks, Smith & Prophete, LLP basé à Atlanta.

Ces équipes talentueuses ont conçu des solutions qui non seulement rationalisent les processus et créent des environnements de travail plus sûrs, mais qui protègent également directement la santé des membres de l'équipe grâce à une réduction innovante des risques ergonomiques. Le gagnant de la première place de cette année pour le projet le plus remarquable, Clow Valve, représentera McWane à la compétition nationale de la Coupe Ergo à Louisville, Kentucky, du 16 au 19 mars 2020. Nous leur souhaitons bonne chance et nous nous réjouissons de voir les impressionnants projets de la Coupe Ergo de l'année prochaine!

PROJET LE PLUS EXCEPTIONNEL :

1^{RE} PLACE - CLOW VALVE

Clow a conçu un dispositif ergonomique pour éliminer le levage et le pivotement manuel des moules en laiton grâce à la mise en place d'un appareil mécanique de type rôtisserie.

2^E PLACE - TYLER COUPLING

Tyler Coupling a automatisé le processus de façonnage des œillets de façon à réduire les mouvements concurrentiels que doit fournir l'opérateur à chaque cycle et à diminuer la tension sur les mains, les poignets, les bras et les épaules de l'opérateur. Il a également raccourci la durée du cycle nécessaire pour réaliser le produit et augmenter la cadence du produit fini.

MEILLEURE SOLUTION DE RÉDUCTION DU RISQUE -

Bibby Ste. Croix a motorisé chaque section du convoyeur Kloster et a ajouté un système de détection de sécurité visant à empêcher les panneaux d'un poids de 450 kg (1 000 lb) de tomber.

PROJET LE PLUS INNOVANT - KENNEDY VALVE

Kennedy Valve a mis en place un système de vrac qui dispense les matériaux d'inoculation, le carbone et la silice à 75 % sur la balance, éliminant ainsi le levage, la flexion, la torsion et le pelletage pour les membres de l'équipe.



Les juges de la Coupe Ergo Cup, de gauche à droite : Andrew D. Perkins, MS, CIH, CSP, hygiéniste industriel principal, Alabama Power Company; Deborah Lechner, PT, MS, présidente ErgoScience; Claudiu T. Lungu, Ph. D., professeur agrégé, UAB School of Public Health; Pat Tyson, avocat de l'OSHA et partenaire du cabinet d'avocats Constangy, Brooks, Smith & Prophete, LLP basé à Atlanta.



De gauche à droite Scott Smith, Rick Thompson, Jeff Beuthien, Mitzi Fisch, BJ Bowie, Andrew Williams, Josh Britt, Coleton Pace



De gauche à droite Nathan Gentges, Chet Johnson, Don Trent, Jim Sartin, Bill Kays, Shaun Clift, Herb Wheatman - Absents sur la photo



De gauche à droite Rangée arrière : Yanick Bélanger, Steve Lemay, Claude Marcoux, Jean-Frédéric Lemay, Pierre-Luc Hovington, Stéphane Lamontagne; Absents sur la photo : Jean-François Boisvert, David Auger

P2C 2019 Défi de prévention de la pollution

LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE MCWANE INNOVENT POUR UN AVENIR PLUS PROPRE

PROTÉGER NOTRE ENVIRONNEMENT ET VEILLER À LA PROPRIÉTÉ DE NOS COMMUNAUTÉS sont des gestes au cœur des principes McWane Way. Outre notre engagement à exploiter des installations respectueuses de l'environnement, le défi annuel de prévention de la pollution à l'échelle de l'entreprise (ou P2C) que nous nous lançons met en évidence l'ingéniosité et l'innovation de nos équipes talentueuses et l'impact tangible inspirant que leurs projets ont sur notre environnement en réduisant considérablement la pollution.

Comme au cours des dernières années, les propositions au concours Pollution Prevention Challenge (P2C) de McWane 2019 étaient, tout au long du concours, solides. Dix-neuf projets ont été jugés par notre jury de quatre personnes : Dan Oman de Haley & Aldrich, Sarah Burton de Kestrel Management, John Wellspring de Keramida et Lennon Martin de Dennison Industries. Ces experts externes ont évalué les projets en fonction de l'innovation, de la simplicité, des économies de coûts et de la réduction d'énergie et ont sélectionné les 10 finalistes. Ces projets vont de la mise au point d'un dispositif pour empêcher des scories de tomber sur le sol à l'installation de deux nouveaux fours de fusion à induction sans noyau écoénergétiques.

Ces projets réduisent les émissions atmosphériques, la production de déchets et la consommation d'énergie tout en préservant les matières premières. De plus, les économies annuelles estimées des finalistes de cette année ont dépassé la barre du million de dollars, avec un total de 1 086 173 \$.

Félicitations aux gagnants de cette année! Nous avons hâte de voir ce que nos chefs de file de l'intendance environnementale proposeront pour le McWane P2C 2020.

LES GAGNANTS DU DÉFI DE PRÉVENTION DE LA POLLUTION DE MCWANE DE 2019 :

1RE PLACE (1000 \$ par membre de l'équipe) - M&H VALVE - MODIFICATIONS DE MODÈLE

2E PLACE (500 \$ par membre de l'équipe) - CLOW CANADA - RÉDUCTION DU PLASTIQUE

3E PLACE (250 \$ par membre de l'équipe) - MCWANE DUCTILE - UTAH - RÉUTILISATION DES REVÊTEMENTS EXTÉRIEURS SPÉCIAUX

3E PLACE (250 \$ par membre de l'équipe) - MCWANE DUCTILE - UTAH - TAMPON DE PRESSE D'ESSAI

PRIX POURQUOI N'AI-JE PAS PENSÉ À ÇA (100 \$ par membre de l'équipe) - MCWANE DUCTILE - OHIO - RÉDUCTION DU NOIRCISSEMENT DES RÉSERVOIRS

PRIX E2 DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE (100 \$ par membre de l'équipe) - CLOW VALVE - RÉDUCTION DE LA FUSION DU FER



1re place - M&H Valve, de gauche à droite : Steve Griffith, Jimmy Wade, Wesley Bones, Steven Blasko, Ricky Vise, Gerald Smith, Anthony Guy et Frank Musich



2e place - Clow Canada - Équipe de Clow Canada



3e place - McWane Ductile Utah (Réutilisation des revêtements extérieurs spéciaux) de gauche à droite : Hugo Villa, Arturo Lugo, Joe Ozimek, Miguel Munoz, Jonathan Correa, Giraldo Buenrostro et Chad Seegmiller



3e place - McWane Ductile Utah (Tampons de presse d'essai) de gauche à droite : Jeremy Stewart, Miguel Munoz, James Walker, Jose Garcia, Chad Seegmiller, David Georgeson, partie centrale : Derek Webster



Prix Pourquoi n'ai-je pas pensé à ça - McWane Ductile Ohio de gauche à droite : - Neil Sampsel, Steve Slade, Sean Powers, Dirk Mathias, Shawn Bordenkircher, Wes Dawson, Todd Church



Efficacité énergétique - Clow Valve de gauche à droite : John Grahek, Jon Callahan, Bob Smith, Rodney Walker, Jorge Campos, Jason Williams, Justin Fawcett, Chris Prendergast

Nouvelles perspectives à l'Université McWane



LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE SSE ET DES RH PARTAGENT LEURS CONNAISSANCES, EXPLORENT L'ACTUALITÉ DE L'INDUSTRIE ET PROFITENT DES ACTIVITÉS DE CONSOLIDATION D'ÉQUIPE

QUAND UNE ENTREPRISE SE RETROUVE DANS le monde entier, il est difficile de faire en sorte que tous soient sur la même longueur d'onde. Et même si la communication par webinaires McWane fonctionne à merveille, rien de tel qu'une rencontre en personne comme dans le bon vieux temps. Pour cultiver les liens entre les membres de l'équipe des différentes disciplines, nous avons mis sur pied une réunion biennale de la SSE et des RH à l'échelle de l'entreprise, que chapeaute l'Université McWane. La rencontre de cette année s'est tenue à Birmingham, en Alabama. Elle permet aux membres de l'équipe de partager les meilleures pratiques, d'explorer les développements de l'industrie et de résoudre les problèmes au sein d'équipes interdisciplinaires, de produire des idées avant-gardistes et d'établir des relations plus profondes. En plus de nous recentrer sur nos valeurs et objectifs communs au moyen des principes La manière McWane, nous nous réservons également du temps pour apprendre à nous connaître les uns les autres grâce à des activités qui stimulent l'esprit d'équipe, au cours desquelles nous nous amusons dans un contexte décontracté.

En 2019, 160 professionnels de la SSE et des RH de McWane de toute l'entreprise, du monde entier, se sont à nouveau réunis pour affiner leurs compétences et élargir leurs perspectives. Une fois arrivés à Renaissance Birmingham Ross Bridge Golf Resort & Spa, les membres de l'équipe ont pu se retrouver à la réception de bienvenue et profiter d'une partie amicale de « jeu de poches » avant la réunion de lancement qui a porté sur des sujets d'actualité et des mises à jour sur les principales initiatives.

Au cours des deux jours qui ont suivi, les groupes se sont divisés et se sont penchés sur leurs domaines d'expertise respectifs. L'équipe des RH a reçu de la formation sur les régimes 401K et les pensions, les I-9 et les mises à jour sur la compréhension et l'utilisation d'UltiPro - elle a même pris le temps de faire une chasse au trésor sous

le thème de la boussole La manière McWane. L'équipe de sécurité s'est attaquée à la culture et à la sécurité au niveau du site, en se servant des principes de McWane Way, des blessures, de l'analyse des causes profondes et des réussites et défis communs aux installations. Les membres de l'équipe environnementale ont mis l'accès sur les obstacles à surmonter; comment trouver, perfectionner et retenir les « bonnes » personnes; et sur la meilleure façon de pousser le système de gestion environnementale au niveau des équipes.

NOUS NOUS RECONNECTONS À NOS VALEURS ET OBJECTIFS PARTAGÉS DES PRINCIPES MCWANE WAY

Ils se sont également divisés en groupes pour deux projets de consolidation de l'esprit d'équipe : un groupe a assemblé une voiture à partir d'un piège à souris, de ficelle et d'un CD et l'autre groupe a fabriqué la structure la plus haute possible à l'aide de pailles et de cure-pipes.

Après avoir exploré les meilleures pratiques et les nouvelles idées, et avoir abordé ces défis de l'esprit d'équipe, une demi-journée a été réservée à la détente et à la formation de liens. Les membres de l'équipe ont pu aller jouer au golf, se faire masser, et même faire des courses de karting. De vieux amis se sont retrouvés et de nouvelles amitiés se sont formées.

Le but de cette rencontre était de partager les expériences et les connaissances, de dynamiser les membres de l'équipe et de fournir aux membres de l'équipe de SSE et des RH de McWane les outils et les connaissances dont ils ont besoin pour réussir dans leurs installations respectives.

Mission accomplie.



Groupe de la sécurité



Groupe environnemental



Groupe des RH



Gagnants de la 1^{re} place pour la course de voitures en piège à souris environnementale



Course de karting Autobahn



Chasse au trésor au thème de la boussole McWane Way des RH. Le contexte : Des parties de boussole étaient cachées dans tout l'hôtel et les membres de l'équipe ont dû les trouver à l'aide d'indices obtenus à chaque découverte d'une nouvelle partie.

McWane International

DES EFFORTS D'AMÉLIORATION CONTINUS

MCWANE A TENU SON SÉMINAIRE BIENNAL SUR LA CONFORMITÉ DU COMMERCE INTERNATIONAL À Birmingham les 22 et 23 octobre 2019. Le groupe s'est concentré sur le milieu commercial international en constante évolution et a exploré les moyens par lesquels McWane peut continuer d'améliorer ses processus de conformité. Les sujets abordés ont englobé les bases de l'importation-exportation, les accords de libre-échange, le drawback des droits, la diligence raisonnable et la réalisation d'audits, la FCPA et la lutte contre la corruption, INCOTerms, la lutte contre le boycottage et l'évaluation et l'assistance en douane, entre autres.

Nous avons également accueilli d'excellents conférenciers de Crane Worldwide Logistics, de l'Alabama International Trade Center et de l'équipe de conformité visuelle Descartes. McWane remercie chaleureusement les membres de son équipe qui travaillent dur et qui continuent d'améliorer, chaque jour, son programme de conformité au commerce international.



Participants au séminaire : Cory Zwolinski, Angelina Halverson, Tom McDowell, Jude Hopkins, Sharon Fulton, Brad Collins, David Jones, Amy Graham, Cydne Bishop, Danielle McDowell, Rick Thompson, Danna Pruitt, Jeannie Karageorgievski, Steve Croft, Seleta Page, David Nix, Ed Sellers, Hamp Tanner, Melinda Mahnke, Nigel Hughes, James Martin, Danny Muse, Bill Barnes, Morris Ford Jr., Rick McCurry, Afton Whiting, Kelly Bray, Kat Paule, Tiffany Hull, Alan Marino, Ezequiel Herenu, Morris Ford III, Billy McMichael; Participants au séminaire (absents sur la photo) : Crystal Isaacs, Teri Lavette

Relevez le défi

L'ÉQUIPE DE VENTE ET DE MARKETING DE MCWANE DUCTILE BRILLE À ATLANTA



L'ÉQUIPE DE VENTE DE MCWANE DUCTILE ET LE PERSONNEL DE SOUTIEN SE SONT RÉCEMMENT rencontrés à Atlanta, en Géorgie, pour se « mettre au défi » pendant la réunion de vente nord-américaine d'une durée d'une semaine. L'équipe a échangé avec Challenger, Inc., un cabinet de conseil en meilleures pratiques centré sur le changement de comportement dans les ventes et la mise en marché du commerce interentreprise. Les participants ont appris à enseigner, à adapter et à prendre le contrôle du processus de vente en créant des messages de vente personnalisés, qu'on nomme perspectives commerciales, qui ont été conçus pour guider les clients tout au long du parcours de l'acheteur. La semaine de perspectives et de stratégies s'est terminée par une réunion de vente formelle où des présentations informatives ont été données par les principaux dirigeants de McWane Ductile des services juridiques, informatiques et régionaux, de même que par des ingénieurs de produits.

Pour célébrer la talentueuse équipe, une réception a été organisée pour souligner le départ à la retraite de Fran Tone, après 42 ans de service, de Robin Hazlett, après 35 ans de service et de Jim Guilbault, après 10 ans de service. La cérémonie a également souligné ceux qui ont contribué au blogue Iron Strong de McWane Ductile. Voici les catégories de reconnaissances du blogue et les lauréats : « Le mieux préparé », David Bridge; « le plus pédagogique », Jason Barnes; « le meilleur soutien sur les médias sociaux », Kevin Ratcliffe, « le plus engagé », Aaron Loosli; « les coulisses offrant le plus grand soutien », Ken Rickvalsky; « la plus grande recherche », Gary Gula; « le meilleur Fais semblant jusqu'à ce que tu y arrives », Jeff Houser; « le blogue le plus performant », Jeremy Gwin; « le leader le plus suivi », Jerry Regula.



De gauche à droite Dernière rangée : Jason Barnes, David Bridge, Jerry Regula, Gary Gula, Jeff Houser, Ken Rickvalsky et Jeremy Gwin.
Première rangée : Kevin Ratcliffe et Aaron Loosli.



De gauche à droite Robin Hazlett, Jim Guilbault et Fran Tone

Une vie de souvenirs

LES 60 ANS DE CARRIÈRE CHEZ TYLER PIPE DE JAMES MADISON



« **O**N MET CONNAÎT SOUS LES noms Junior, Puny, Muscle, Jivin 'Horse Man et, bien sûr, Hoss », raconte James Madison, qui a célébré ses 60 ans chez Tyler Pipe en mai 2019. Hoss est un mot d'argot américain pour « une personne grande, forte et respectée ou fiable ». Et bien que M. Madison ait en fait été le plus petit homme de l'usine de Tyler Pipe quand il a commencé, il a gagné des surnoms

comme Muscle, Hoss et, de nos jours, simplement M. Madison grâce à la force de son caractère : son éthique de travail inébranlable, sa vive ingéniosité, une solide fiabilité, une humilité sans réserve et une attitude positive.

DÉCROCHER L'EMPLOI

AU DÉBUT DE L'ÉTÉ 1959, JAMES MADISON ET trois de ses amis ont décidé qu'ils devaient trouver du travail et se sont rendus dans certaines usines locales. « Nous nous sommes arrêtés et avons jeté un œil à l'intérieur de la fonderie. Tout était ouvert à l'époque. On pouvait entrer simplement et voir où ils moulaient la fonte », explique M. Madison. Une personne s'est approchée d'eux, nommée Jack Chelf, les a passés en entrevue de manière informelle et a offert au jeune James et à son ami Jasper Lee un emploi sur le champ. « Jack Chelf a dit qu'il avait vraiment besoin de nous dans sa main-d'œuvre, alors nous avons commencé tout de suite. Je ne suis même pas rentré chez moi. J'ai appelé ma mère du bureau et je lui ai raconté que j'avais trouvé un travail et que je rentrerais plus tard à la maison. Mon copain Jasper, lui, m'a dit qu'il ne tiendrait pas et à l'heure du dîner, il n'était plus là. » Mais le jeune James Madison, lui, a travaillé pendant le dîner, en utilisant une gueuse pour sortir toutes les raclures de la machine.

« Je frappais sur les raclures et il faisait chaud. J'étais dans une pièce au toit en tôle et ces raclures fumaient, et John Warner, président de Tyler Pipe, est venu me dire : Ça fait un bon bout de temps que tu travailles là-dessus. As-tu pris

une pause? » Je lui ai répondu que non, et il m'a dit d'aller prendre une pause de 45 minutes. M. Warner a retroussé ses manches et a commencé à faire sortir les raclures, pendant 45 minutes, jusqu'à mon retour. « J'étais content, simplement de manger quelque chose choisi d'une de ces machines distributrices », explique M. Madison. « Bien évidemment, M. Warner en a parlé à mon superviseur parce que je n'ai plus jamais manqué le dîner. » ... Pas une fois en 60 ans.

FAIRE SA MARQUE

« **J**E PENSE QUE MES MEILLEURS SOUVENIRS SONT ceux du wagonnet du cubilot. C'était une autre époque », explique M. Madison.

Avec son poids plume de 127 livres, il avait la moitié de la masse de ses coéquipiers. Mais il a fait preuve d'une grande ingéniosité pour compenser. L'une de ses premières tâches, avant l'époque du convoyeur à courroie, était de déplacer le coke à la main, avec une brouette, dans la coupole. « On chargeait cette brouette en y mettant jusqu'à 630 livres de roche. J'ai réalisé que si je chargeais ce poids à l'avant de la brouette, je pouvais la garder en équilibre sans y mettre autant d'efforts. Quand j'arrivais au bord pour la vider, j'attrapais les pieds de la brouette et je la faisais glisser au lieu de la soulever », explique M. Madison. « C'était drôle, parce que tous ces grands gaillards n'arrivaient pas à comprendre comment je déplaçais le coke avec autant de facilité. Eux, ils manipulaient la charge à la main et finissaient par tordre la brouette. »

L'usine a fini par passer à l'utilisation de wagons à plateforme alimentés par des batteries si lourdes qu'elles devaient être ramassées et déplacées avec un chariot élévateur. M. Madison a fait fonctionner ces wagons à plateforme pendant trois ans et demi, et c'est pendant cette période qu'il a sauvé la vie d'un homme.

« Un jour, je travaillais et l'autre wagon a continué de se déplacer, et le gars qui le conduisait a dit qu'il ne pouvait pas l'arrêter. J'ai fait rouler le wagon de charge et je suis monté avec lui dans le wagon », se souvient M. Madison,

qui s'est rapidement rendu compte que les freins faisaient défaut et que le wagon se dirigeait vers la fin de la ligne, vers un tas de bois d'œuvre, de béton et d'autres débris. « Je savais que le wagon allait basculer. J'ai dit à l'autre gars que nous devions descendre du wagon. Il a dit qu'il ne pouvait pas bouger; il avait peur. J'ai vu la montagne de

« J'ai vu un millier de personnes entrer et sortir d'ici. Ça me touche de penser au plaisir que nous avons eu. Quand on faisait des rénovations sur nos maisons, ou que l'on travaillait sur des projets personnels, on avait toujours de l'aide de nos collègues. Nous étions comme une famille », a déclaré M. Madison, racontant des vendredis soirs

« CETTE ENTREPRISE A ÉTÉ UN BON ENDROIT OÙ TRAVAILLER. ELLE A PRIS SOIN DE MOI, DE MA FAMILLE, DE MA FILLE ET DE MES PETITS-ENFANTS », EXPLIQUE M. JAMES MADISON, QUI ADMET QU'IL SE PEUT QU'IL PRENNE SA RETRAITE EN 2020. « J'AI PARLÉ À TOUT UN TAS DE TYPE QUI ONT PRIS LEUR RETRAITE. ILS DISENT QU'ILS NE SAVENT PAS QUOI FAIRE. OR, J'AI BESOIN D'UNE BONNE RAISON POUR ME LEVER LE MATIN, D'AVOIR UN ENDROIT OÙ ALLER. »

sable s'approcher sur le côté du wagon, et j'ai remarqué qu'il portait une combinaison. J'ai sauté du wagon en le tirant par la combinaison, et il est sorti avec moi. Le wagon a bel et bien continué jusqu'au bout de la ligne et s'est renversé. Ce gars a dit : « Junior, tu m'as sauvé la vie. Je ne pouvais pas bouger. »

paresseux passés avec les collègues après une dure journée de travail. « On allait s'asseoir du côté sud du stationnement pour boire des bières, manger des sandwiches et raconter des histoires la moitié de la nuit. C'est devenu une habitude - les personnes qui travaillent ici sont comme une famille élargie. »

DE BONS MOMENTS À L'USINE

LE VISAGE DE M. MADISON S'ADOUCCIT ET IL SOURIT quand il pense aux nombreux personnages et amis qu'il a rencontrés à l'usine. Ses yeux scintillent alors qu'il se souvient d'un petit gars qu'ils appelaient « Right », qui était un peu maladroit. « Quand il déplaçait la lame frontale, tout le monde s'éloignait, parce qu'il éclaboussait et renversait de la fonte partout. » Il se rappelle aussi de l'homme qu'ils appelaient « Révérend Starr », qui a déclaré une fois avoir assez soif pour boire une caisse de coke. Lorsqu'il a été mis à l'épreuve, il n'a atteint que sept bouteilles. « Le superviseur était fâché car il n'a pas été capable de travailler pour le restant de la journée », dit M. Madison avec un petit rire. Il y a eu aussi « Ole Lyin 'Hampton » qui est devenu le prédicateur du casse-croûte des employés. M. Madison poursuit : « Quelques personnes venaient faire un tour et demandaient où nous avions trouvé le prédicateur, et j'avais l'habitude de rire et de leur dire qu'il n'était pas un prédicateur, et que ça se voit quand on l'écoute parler avant la pause! Il y a eu aussi Lemon Drop Kid, le maire, City Man, l'oncle Roy, Chester Moon, Ole Lead Belly.

CÉLÉBRATION DU 60E ANNIVERSAIRE

LE 25 MAI 2019 A MARQUÉ LE 60E ANNIVERSAIRE de James Madison chez Tyler Pipe, et fidèle à son éthique de travail infatigable, il a fallu le forcer à laisser son poste à la grue pour aller assister à son barbecue de célébration. Le vice-président exécutif de McWane, Kurt Winter, s'est déplacé en avion pour venir participer à la fête, et une page Facebook virale faisant la promotion de la fête a incité la station de radio locale à venir interviewer M. Madison. Tout au long de l'événement, alors que les amis, la famille et la grande communauté ont célébré le dévouement et la force de caractère de cet homme remarquable, il a simplement été ébahi, émerveillé par tout cette commotion, en disant à plusieurs reprises : « Tout cela pour MOI? » Après quelques rires et quelques entrevues, il s'est gracieusement excusé et est retourné à sa grue.

Redonner à nos communautés

HONORER LA PHILOSOPHIE SIMPLE DE JR MCWANE

DEVENIR UN BON CITOYEN, C'EST DE REDONNER DE FAÇON À CE QUE NOS COMMUNAUTÉS ET les membres de nos équipes puissent en bénéficier. C'est une philosophie simple léguée par J.R McWane depuis les débuts de l'entreprise. Offrir du financement aux projets dont les membres des communautés où se trouvent les installations de McWane profitent directement constitue une initiative courante à travers toute l'entreprise.

VOICI QUELQUES-UNES DES FAÇONS PAR LESQUELLES NOUS AVONS REDONNÉ CE QUE NOUS AVONS REÇU EN 2019 :



Nettoyage de la baie AB&I Foundry Battle



Marche du cancer du sein d'Anaco (ACO)



Marche de prévention du suicide « Marchez un mille dans mes chaussures » de Kennedy Valve



Participation à l'événement de Futurecom Ride to Remember

À VÉLO POUR RIDE TO REMEMBER

À LA FIN D'AOÛT, DES MEMBRES DES ORGANISMES RIDE TO REMEMBER DU CANADIAN POLICE Memorial, York Regional Police et SOLE (Survivors of Law Enforcement) se sont rendus dans les installations de Futurecom afin d'éduquer le personnel sur l'importance l'événement Ride to Remember - une promenade à vélo de quatre jours durant lesquels les agents de divers organismes d'application de la loi du Canada rendent hommage aux agents qui ont fait le sacrifice ultime. Fin septembre, Futurecom était fière d'avoir l'occasion de redonner à la communauté locale en parrainant l'événement qui rend hommage à ces héros disparus.

Le trajet de 700 kilomètres ou 434 milles a commencé à Aylmer, en Ontario, avec près de 200 coureurs se dirigeant vers la destination finale, soit la Colline parlementaire à Ottawa. La première journée s'est terminée au centre-ville de Toronto où les cyclistes ont été accueillis chaleureusement par le service de police de Toronto et leur unité à cheval.

La deuxième journée a commencé à Queens Park, à Toronto, par un moment de silence pour rendre hommage aux collègues disparus. Les cyclistes se sont rendus dans l'Est de l'Ontario, à Belleville. Le troisième jour, Paul Halinaty, président et chef de la direction de Futurecom, a eu l'honneur de s'adresser aux cyclistes dans la ville historique de Kingston, en Ontario, pour les remercier de leur service aux communautés canadiennes locales. Le trajet s'est terminé à Gananoque, connue comme la porte d'entrée des Mille-Îles.

Le temps pluvieux n'a pas pu arrêter les cyclistes pour la dernière journée de trajet qui s'est terminée sur la Colline parlementaire à Ottawa. Les membres de l'équipe de Futurecom ont eu le privilège de s'entretenir avec plusieurs membres de la famille d'agents décédés. C'était émouvant d'entendre leurs histoires et de comprendre pourquoi cet événement est important pour eux. Le trajet a permis de recueillir plus de 20 000 \$, ce qui apportera un soutien financier aux familles des agents qui sont décédés dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces agents sont des héros, et c'est pourquoi chaque année pendant quatre jours à travers le Canada, cet événement nous permet de nous en souvenir.

Métaux recyclés et collectivités rajeunies

113 ANS DE TRAVAIL IMPORTANT

LE SAMEDI 17 AOÛT 2019, LA FONDERIE AB&I a célébré sa 113e année d'affaires en invitant ses voisins à se joindre à une célébration du caractère centenaire de ses activités à Oakland, en Californie. Des élus, des représentants syndicaux et divers dirigeants communautaires comme le pasteur LJ Jennings de Kingdom Builders Christian Fellowship ont participé à l'événement portes ouvertes. Ils étaient là pour honorer et célébrer l'histoire du service et de l'engagement d'AB&I à Oakland.

« Cent treize ans! Il s'agit d'un bel héritage formé de bons emplois pour la classe ouvrière, qui permettent à une famille de bien vivre », a déclaré Libby Schaaf, maire d'Oakland.

« La fonderie emploie 225 personnes occupant des emplois syndiqués bien rémunérés de cols bleus et cols verts, dont 80 familles qui vivent à East Oakland et bien d'autres qui vivent dans d'autres parties de la ville », a déclaré le directeur général d'AB I, Michael Lowe. « AB&I prend des rebuts automobiles et d'autres produits métalliques destinés à l'enfouissement et les transforme en tuyaux et raccords de tuyauterie, et fournit des systèmes de tuyauterie à plusieurs des plus grands bâtiments d'Oakland. »

Fondée à Oakland en 1906, peu de temps après le tremblement de terre de San Francisco, la fonderie AB&I a vu le jour en tant que petite usine familiale spécialisée dans les petites pièces en fonte et en laiton. Aujourd'hui, c'est l'un des plus grands fabricants de produits de drainage des déchets et de tuyauterie d'évacuation en fonte grise au pays.

« Nous voulons faire partie d'Oakland pour les générations à venir, offrir des emplois syndiqués bien rémunérés qui tissent la fibre de la société d'Oakland », a déclaré Lowe.

« Et pour ce faire, nous reconnaissons que nous devons apporter encore plus de valeur à la ville. »

Et AB&I soutient ce sentiment par l'action. L'entreprise s'implique activement dans des efforts visant à mettre fin au déversement illégal qui imprègne les quartiers entourant leur installation d'East Oakland. Elle travaille en étroite collaboration avec les dirigeants d'Oakland - y compris la présidente du Conseil Rebecca Kaplan et le vice-maire Larry Reid, ainsi que de nombreuses autres personnes et organisations - pour effectuer des nettoyages massifs de la communauté d'East Oakland.

**« NOUS VOULONS FAIRE PARTIE
D'OAKLAND POUR LES GÉNÉRATIONS À
VENIR, OFFRIR DES EMPLOIS SYNDIQUÉS
BIEN RÉMUNÉRÉS QUI TISSENT LA FIBRE
DE LA SOCIÉTÉ D'OAKLAND. »**

La société travaille également d'arrache pied pour promouvoir les occasions d'emploi auprès des résidents d'East Oakland - une zone où les taux de chômage sont constamment équivalents à plus du double de ceux des autres parties de la ville.

AB&I soutient également d'autres projets et causes qui profitent à ses voisins, tels que Men of Valor, une fondation à but non lucratif d'Acts Full Gospel Church qui fournit une formation professionnelle, des compétences pratiques et des services de réintégration aux anciens résidents d'Oakland qui ont été incarcérés, ainsi qu'à d'autres groupes qui donnent de l'espoir et des possibilités d'emploi aux résidents d'Oakland.

« Chez AB&I, nous sommes en mesure de fournir des occasions de croissance et de perfectionnement grâce à



Le maire Libby Schaff avec Men of Valor

des emplois stimulants dans le cadre desquels des gens motivés et ambitieux ont la capacité d'apprendre et de développer de solides compétences commerciales dans la fabrication, ici à Oakland », a déclaré Kurt Winter, vice-président exécutif du groupe McWane Plumbing, société mère de la fonderie AB&I.

Les membres de l'équipe d'AB&I font également du bénévolat dans les écoles, les bibliothèques et la banque alimentaire d'Alameda. Et lorsqu'ils ne participent pas concrètement aux activités communautaires, l'entreprise et bon nombre de ses employés offrent également un soutien financier.

« AB&I joue un rôle important en s'assurant que nous récupérons les métaux que nous utilisons... Nous ne voulons rien gaspiller », a déclaré la sénatrice de l'État Nancy Skinner. « Tout ce qui constitue une ressource valable, nous voulons l'utiliser encore, encore et encore. C'est ainsi que nous protégeons notre planète. C'est ainsi que nous protégeons notre population. C'est ce que fait la fonderie AB&I. »

Les exigences réglementaires de la Californie en matière de qualité de l'air et de l'environnement sont parmi les plus strictes du pays, a expliqué le directeur général

d'AB&I, Michael Lowe. « Nous travaillons avec nos voisins et nous utilisons la technologie de pointe de lutte contre la pollution et les meilleures pratiques opérationnelles. En conséquence, la fonderie respecte et, dans la plupart des cas, dépasse les normes strictes de la Californie. »

Près de 1 000 personnes ont assisté à la célébration où, dans un discours, le maire Schaaf a exprimé ce que les participants et la communauté en général pensent de la fonderie de 113 ans, en disant : « Je suis très heureux de travailler avec vous tous pour veiller à ce que vous soyez là pour de nombreux siècles ».



Michael Lowe et Zeydi Gutierrez ont accepté le prix Deep Roots que l'Oakland Metropolitan Chamber of Commerce a remis à AB&I Foundry.

Notre atout le plus précieux : notre personnel

LES AMÉLIORATIONS DE LA SÉCURITÉ ONT UN EFFET D'ENTRAÎNEMENT

SI UNE CHOSE A ÉTÉ RENFORCÉE AU COURS DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE DE LA COUPE ERGO ET DU défi P2C, c'est que nos employés ont des idées de grandeur et d'innovation qui peuvent changer la trajectoire de notre industrie. Il n'est donc pas surprenant que McWane ait décidé d'exploiter la puissance de son atout le plus précieux : ses employés.

Cette transformation passionnante fera passer l'entreprise d'une culture principalement basée sur la conformité reposant sur le respect des lois, des règles et des procédures à une culture basée sur des valeurs centrées sur des principes qui accordent la priorité aux personnes tout en utilisant la discipline basée sur la conformité comme fondement. Cela signifie de nous appuyer sur la solide base de conformité de McWane pour créer une culture plus dynamique qui inclut tout le monde et de partager les leçons apprises, les meilleures pratiques, les nouvelles idées et les solutions créatives pour simplement améliorer les choses.

Nous ne devons jamais sous-estimer le pouvoir de la collaboration. Se servir du travail d'équipe pour bonifier une idée simple et favoriser une culture de discussion ouverte et de partage des idées mène d'une part à l'excellence et à l'amélioration continue des rendements en matière de sécurité, mais également à une atmosphère de camaraderie, de participation des membres de l'équipe et de productivité accrue.

En tant que chefs de file, ce changement culturel que nous recherchons passe par notre propre transformation personnelle. Tant que nous ne nous engageons pas à faire notre travail dans le but d'améliorer le rendement en matière de sécurité, nous ne pouvons pas nous attendre à ce que les autres fassent leur travail différemment. Dans nos démarches qui font passer la culture d'un axe reposant principalement sur la conformité à un axe centré sur les valeurs, nous verrons certainement une amélioration continue si tout le monde anticipe et adopte ce nouveau changement passionnant.

**IL NE FAUT JAMAIS SOUS-ESTIMER LE POUVOIR DE LA COLLABORATION.
UTILISER LE TRAVAIL D'ÉQUIPE POUR TIRER PARTI D'UNE IDÉE SIMPLE ET
FAVORISER UNE CULTURE DE DISCUSSION OUVERTE ET DE PARTAGE D'IDÉES**

McWane a la réputation de fabriquer des produits exceptionnels et de créer de la valeur tout en travaillant à l'unisson pour atteindre l'excellence et en allant au-delà des exigences de conformité dans tous les aspects de la SSE lorsque cela est possible.

Voici plusieurs des réalisations de McWane reconnues par l'OSHA et l'American Foundry Society en 2019 :

Reconnaissance Safety Innovation & Insight de l'American Foundry en matière de santé décernée à Clow Valve Co., Oskaloosa, IA

L'USINE DE MOULAGE DES MÉTAUX DE CLOW VALVE a remporté le prix de l'innovation de 2019 de l'American Foundry Society en matière de santé pour des essais et certification des filtres EPI de métal en fusion pour le laiton. Maureen Kamphaus, responsable de la santé et de la sécurité, a reçu le prix pour Clow.



Prix AFS Safety Innovation and Insight pour l'ergonomie décerné à Clow Valve Co., Oskaloosa, IA

L'USINE DE MOULAGE DES MÉTAUX DE CLOW VALVE a remporté le prix de l'innovation de 2019 de l'American Foundry Society en matière d'ergonomie pour un chariot à moules conçu par le modéliste Rick Thompson. La conception du chariot permet de manipuler les moules presque sans effort et s'adapte au travailleur, ce qui réduit les risques ergonomiques. Rick Thompson, modéliste et inventeur, a reçu le prix pour Clow.



Le prix AFS Environmental Green Foundry Award for Innovation décerné à Clow Valve Co., Oskaloosa, IA

L'INSTALLATION DE MOULAGE DE MÉTAUX CLOW VALVE a remporté le prix de l'innovation de 2019 de l'American Foundry Society (environnement) pour sa réduction des émissions de composés organiques volatils (COV), de formaldéhyde et d'éther glycolique en passant d'une résine durcie à l'ester à une résine à base d'eau. Cela a également entraîné une réduction des coûts et éliminé les risques d'inflammabilité associés à l'utilisation du fluorure de méthyle. Roger Horn, technicien en environnement, a accepté le prix pour Clow.



Prix AFS Environmental Green Foundry Award pour la durabilité décerné à Kennedy Valve, Elmira, NY

L'INSTALLATION KENNEDY VALVE A REMPORTÉ a remporté le prix de l'innovation de 2019 de l'American Foundry Society (durabilité) pour l'installation d'un moteur à entraînement à fréquence variable (VFD) sur quatre de leurs principaux dépoussiéreurs, économisant ainsi une consommation d'énergie considérable. Les unités VFD ont régulé la vitesse du moteur de soufflante par rapport à la chambre de filtre et ont amélioré l'efficacité énergétique du système. On prévoyait une économie d'énergie de 50 % utilisée pour faire fonctionner le système, ce qui équivaut à une économie de coûts d'électricité d'environ 170 000 \$ par an, et une réduction de la pression sur le système, ce qui entraînera vraisemblablement moins de réparations. Le projet a également reçu un rabais, ramenant le retour sur investissement à 0,7 par année, et améliorera la qualité de l'air sur le lieu de travail.

Programme de protection volontaire de l'OSHA (VPP)

En plus de recevoir des récompenses externes, l'OSHA a reconnu certaines divisions de McWane pour les réalisations du programme de protection volontaire (VPP).



Tyler Pipe & Coupling à Marshfield, Missouri, a été recertifiée par l'OSHA en tant que site VPP Star.

Les membres de l'équipe Robert Fisher, Stephani Riley et Kaleigh Fleming, ainsi que Suzanne Foster, membre de l'équipe de Manchester Tank Elkhart, ont rejoint six autres membres de l'équipe McWane qui sont nommés employés spéciaux du gouvernement par l'OSHA.

Le programme Employé spécial du gouvernement (SGE) a été mis en place pour permettre aux employés de l'industrie de travailler conjointement avec l'OSHA durant les évaluations VPP.



Notre équipe SSE / RH primée.



McWane Inde

PLUS QUE LA SOMME DE SES NOMBREUSES PARTIES

DEPUIS 2011, MCWANE INDE a commencé à fournir des services et du soutien à de nombreuses divisions de McWane. Ces dernières années, McWane Inde a étendu ses opérations pour inclure la conception et le développement de nouveaux produits. Avec la sortie l'an dernier de la solution de compteur d'eau intelligent « Smart Water Meter », MIPL élargit désormais la gamme de produits Smart Water.

CATALYSER LES ÉQUIPES DES VENTES DE MCWANE DANS LE MONDE

NOTRE GROUPE D'INGÉNIEURS BASÉ EN INDE fournit un soutien et une coordination aux membres de l'équipe des ventes dans diverses divisions de McWane en effectuant les activités préalables à la vente, comme la confirmation des pistes de projet, dresser la liste des matériaux, produire le calendrier de pose, les schémas de ligne et les services de devis. Ils sont en mesure d'aider les entreprises de la famille d'entreprises de McWane des domaines de la tuyauterie, des vannes et des bornes d'incendie, des tuyaux, des raccords d'aqueducs, de suppression des incendies et de la technologie. Veuillez contacter le MIPL pour profiter de leurs services.

DES PROGRAMMEURS AUX COMPÉTENCES DE POINTE ET DES ANALYSTES DE SUPPORT CERTIFIÉS MICROSOFT

PARTAGEZ VOTRE PROBLÈME OU BESOIN PARTICULIER et mettez votre application Web ou mobile en ligne grâce à nos programmeurs internes. Si vous avez besoin d'assistance pour développer les applications ou tableaux de bord suivants, n'hésitez pas à contacter Matt Meyer ou Jim Purcell.

- Développement d'applications mobiles (iOS, Android)
- Développement d'applications dans le nuage
- Développement d'applications SharePoint
- Développement d'applications CRM MS Dynamic
- Création d'un tableau de bord analytique
- Développement d'applications de bureau

CONCEPTION ET DÉVELOPPEMENT DE PRODUITS

CETTE ANNÉE, L'ÉQUIPE DE CONCEPTION ET DE DÉVELOPPEMENT DE PRODUITS (DPD) DE MIPL a produit des concepts pour divers produits, y compris les robinets-vannes à assise métallique (50-1 200 mm), les vannes papillon concentriques (double bride) avec revêtement intérieur en caoutchouc (50 à 600 mm), le joint de démontage (50-1 200 mm), la vanne papillon à revêtement en caoutchouc (50-100 mm), et la vanne de purge d'air DN25.

2019 a marqué la première fois que les concepts McWane pour les applications pétrolières et gazières ont été produits pour le marché du Moyen-Orient, avec le soutien de McWane Golfe. Ces produits répondent aux normes API et comprennent des vannes à boisseau sphérique flottantes, des vannes papillon à triple décalage, des vannes à bille montées sur tourillon, des clapets anti-retour à double plaque, des vannes papillon concentriques de tailles allant de 2 à 36 pouces à classes de pression de 150, 300 et 600.

Une vérification API a été effectuée avec succès pour McWane Golfe et la certification API est en cours.

Divers nouveaux produits ont également été développés et commercialisés pour différentes divisions McWane. Ceux-ci comprennent des clapets anti-retour à battant Kenflex de 24 pouces, une vanne de commande de type Y (6 pouces) et une soupape de décharge d'air (eaux usées et potables) pour Kennedy Valve, et des anneaux de préhension sur le terrain pour McWane Ductile. Les vannes de commande ISO (DN50-300) et les robinets-vannes (450, 500, 600 mm) ont été développés pour MIPL et les robinets-vannes en acier inoxydable de 8 po ont été développés pour Waterman.

Au cours de l'année à venir, l'équipe MIPL travaillera sur la conception et le développement des dimensions restantes des soupapes de décharge d'air (eaux usées et potable), des raccords mécaniques, des anneaux de préhension plus grands, des vannes papillon de grande taille, des robinets-vannes à assise métallique, des vannes à commande intelligente, ainsi qu'à des compteurs d'eau.

OUTILLAGE SUR MESURE POUR VOTRE PRODUIT

LA DIVISION TOOLING MCWANE A une installation de concept et de fabrication de pointe pour divers types d'outils nécessaires à la fabrication de pièces moulées en métaux ferreux et non ferreux.

MIPL peut également effectuer une analyse du débit du métal pour assurer un remplissage et une ventilation adéquats du moule, ce qui se traduit par une qualité de moulage initial supérieure.

MIPL possède une expérience de la conception d'outillage dans des matériaux tels que le polyuréthane, l'acier inoxydable, l'acier à outils, la fonte et l'aluminium, ainsi que des matériaux plus traditionnels tels que le bois de teck et de pin.

RECONNAISSANCES POUR LA SÉCURITÉ, KAIZEN ET 5S

Zones d'amélioration continue

« ENSEMBLE, NOUS PROGRESSONS » EST LE NOUVEAU SLOGAN DE

Kaizen pour 2020, et l'entreprise a mis en œuvre de nombreuses normes et procédures ainsi que de nombreux processus pour améliorer la sécurité et la qualité de ses produits et services. Kaizen a été lancé par McWane Inde pour améliorer les systèmes et les processus de l'entreprise grâce à des changements subtils et continus et à des améliorations continues. La direction de MIPL travaille actuellement sur des systèmes de gestion intégrés, qui incorporent des éléments de systèmes de sécurité, de qualité et de sûreté.



NOUVEAU PROJET À SRI CITY, DANS LE SUD DE L'INDE

Un investissement pour les générations futures

MCWANE INDE S'APPRÊTE À ÉLARGIR LA GAMME DE PRODUITS QU'ELLE FABRIQUE actuellement en Inde. Dans le cadre de son plan de croissance pour 2020, McWane réalisera un investissement de plusieurs millions de dollars à Sri City, dans l'État d'Andhra Pradesh, en Inde.

Sri City sera une installation orientée vers l'exportation, idéalement située à moins de 80 kilomètres de trois grands ports de l'Inde. Le bâtiment de 150 000 pieds carrés servira de centre de fabrication en mettant l'accent sur quatre gammes de produits principales, notamment les composants d'extincteurs, les raccords, les réservoirs et les enceintes sous pression et les compteurs intelligents. Cela permettra à McWane d'être plus concurrentielle sur le marché en ce qui a trait aux coûts, à la livraison et à l'expansion dans divers pays. Ce projet devrait être mis en route d'ici la fin de 2020.

RENCONTREZ LE NOUVEAU PDG DE MCWANE INDE : PRAKASH JONNALAGADDA

NOUS AVONS RENCONTRÉ LE NOUVEAU PDG DE MCWANE Inde pour en apprendre davantage sur le secteur de l'eau dans une région qu'il considère comme la sienne. M. Jonnalagadda a partagé quelques idées fascinantes.

En quoi consiste le commerce de l'eau en Inde?

Les infrastructures entourant l'eau sont aujourd'hui le principal domaine d'intervention en Inde. Il était un temps où l'Inde se concentrait à fournir un raccord à l'électricité et au gaz à chaque foyer. Aujourd'hui, l'accent est mis sur l'apport d'un raccord à l'eau à chaque foyer en Inde. Un ministère distinct appelé « Jal Shakti » a été créé. Il regroupe tous les services qui entourent l'eau, de la source au drainage, et se concentre clairement sur les investissements dans le secteur de l'eau au cours des cinq prochaines années. Auparavant, les services de l'eau relevaient de ministères distincts, y compris les conduites d'eau brute, le traitement de l'eau, la transmission, le pompage, la distribution, la collecte et le traitement des eaux usées, l'irrigation, l'énergie hydroélectrique, les travaux publics, la santé publique, les ressources en eau, l'assainissement, le nettoyage des rivières et le dessalement. L'Inde investira 50 milliards de dollars au cours des quatre prochaines années pour raccorder 180 millions de ménages. McWane Inde a un carnet de commandes de 10 millions de dollars à exécuter et les perspectives d'avenir sont très positives.



Quels sont les nouveaux produits que nous construisons pour relever les défis de l'eau?

MIPL s'est toujours concentrée sur la fabrication d'une gamme de produits qui servira l'ensemble de l'industrie de l'eau en tant que fournisseur de solutions complètes, sans se limiter à être un simple fournisseur de produits. Nous avons déjà différentes solutions pour couvrir l'industrie existante. Avec notre mentalité de croissance, nous construisons des vannes de commande intelligentes, des compteurs d'eau intelligents et des systèmes de gestion de l'eau intelligents. Nous avons l'intention de construire des infrastructures pour l'ensemble du cycle de gestion de l'eau - à partir du réservoir, des points de consommation et des eaux usées - et de construire l'ensemble du réseau avec des compteurs intelligents pour la surveillance, la mesure et le contrôle, ainsi qu'une vanne de commande intelligente pour surveiller l'alimentation. Nous concevons et développons également des vannes pour les industries des eaux usées en Inde.

Comment élargissons-nous notre support de services partagés aux divisions McWane?

Nous utilisons nos systèmes, bâtissons un lieu de travail moderne dans nos bureaux et usines, et donnons à nos employés les moyens de prendre des décisions pour améliorer la qualité et la sécurité au sein de nos lieux de travail. Nous continuerons à fournir un travail de qualité et à améliorer nos produits et services.

Employé-vedette

FAITES LA CONNAISSANCE DE MIKE FULLER

A PRÈS AVOIR PRIS SA RETRAITE DE LA UNITED STATES AIR FORCE EN 1994, MIKE FULMER A suivi les traces de son père et de son grand-père et s'est joint à M&H Valve. L'employé de troisième génération a commencé sa carrière comme employé à salaire horaire en août et n'a été promu superviseur d'atelier d'usinage que quelques mois plus tard. Ce n'était pas une surprise lorsqu'il a finalement été promu directeur de l'atelier d'usinage.

En 2012, M&H Valve créait un nouveau département et a choisi Mike pour le superviser et le gérer. Les approbations de produits ont été accordées et la production de coins de 6 pouces a commencé en 2013 sous la responsabilité de Mike et d'une autre personne. En 2018, Mike et son département, qui compte maintenant 10 membres, ont célébré la production de leur millionième coin. En août de cette année, cela a fait 25 ans que Mike est devenu un membre de l'équipe.

Mike et son épouse, Pam, se sont rencontrés en 1994, l'année où il s'est joint à l'entreprise. À l'époque, elle était adjointe administrative chez M&H et était en charge du traitement des documents d'orientation pour les employés. Pendant près de 20 ans, les deux ont eu une relation de travail agréable, jusqu'à ce qu'ils commencent à se fréquenter en 2013. Pam travaillait dans le département des ressources humaines à ce moment-là, et son patron, Ray McClay, a plaisanté en disant qu'il pensait toujours que Mike s'arrêtait aux RH parce qu'il aimait discuter avec lui. Puisque Pam et Mike étaient tous deux membres de l'équipe M&H, ils ont dû s'assurer de respecter les politiques applicables en matière de relations personnelles, mais il était clair que les deux étaient fous l'un de l'autre.

**MIKE DÉMONTRE LES VALEURS
TROUVÉES DANS LA BOUSSOLE LA
MANIÈRE MCWANE ET EST CONSIDÉRÉ
COMME UN DIRIGEANT COLLABORATIF
ET INFLUENT CHEZ M&H VALVE.**

Mike et Pam se sont mariés en 2014 à Noccalula Falls à Gadsden, entourés de membres leurs familles et d'amis proches. Selon le couple, ce jour a été l'un des jours les plus spéciaux de leur vie; ce sont leurs petits-enfants qui les ont accompagnés à l'autel.

En 2019, Mike a reçu le prix Kent Arnold Safety, une reconnaissance prestigieuse décernée après avoir pris en considération des membres de l'équipe McWane partout à travers le monde. Avec Pam à ses côtés, Mike a été reconnu pour son excellence et a reçu le prix lors de la réunion biennale de SSE/RH 2019 à Ross Bridge.

Ce qui compte le plus au monde pour Mike, c'est la famille. À eux deux, Mike et Pam ont quatre enfants, quatre beaux-enfants, 10 petits-enfants et un arrière-petit-fils. Ils vivent actuellement à Munford, en Alabama, sur cinq acres où ils prévoient vieillir ensemble.





De gauche à droite : Steve Johnson (directeur général adjoint, Tyler Union), Jim Hansen (directeur général, McWane Coal) Rick Benoit (vice-président / directeur général, Clow Canada) et Dany Collard (directeur d'usine, Bibby Ste. Croix)



Pour des Générations

mcwane.com

DIVISION TUYAUX EN FONTE DUCTILE

McWane Ductile New Jersey
Tuyauteries Canada
McWane Ductile Ohio
McWane Ductile Utah
McWane Coal
McWane Poles

VENTES ET COMMERCE INTERNATIONAL

McWane à l'échelle mondiale
McWane International
McWane Gulf
McWane India Private Ltd.

VANNES D'AQUEDUC ET BORNES D'INCENDIE

Clow Canada
Clow Corona
Clow Valve
Kennedy Valve
M&H Valve
Waterman

RACCORDS POUR RÉSEAUX DE DISTRIBUTION D'EAU

Tyler/Union Foundry
Tyler Xianxian

TUYAUX DE RENVOI, RACCORDS ET ACCOUPLEMENTS POUR TUYAUX DE RENVOI

AB&I Foundry
Anaco
Bibby-Ste-Croix
Fonderie Laperle
Tyler Pipe
Tyler Coupling
Wade

BOUTEILLES DE PROPANE ET D'AIR COMPRIMÉ

Manchester Tank & Equipment Company
MTE Cemcogas, SA

EXTINCTEURS D'INCENDIE ET SUPPRESSION DES INCENDIES

Amerex
Janus

TECHNOLOGIE

Futurecom Systems Group
Synapse Wireless
Nighthawk
Zinwave