

L'ACTION SYNDICALE

Mot du président

Par *Guy R. Charette*

Partenariat

Quelques employés m'ont demandé que signifie le mot partenariat exactement. Voici la signification tirée de l'encyclopédie libre Wikipédia (internet) :

« Le partenariat se définit comme une association active de différents intervenants qui, tout en maintenant leur autonomie, acceptent de mettre en commun leurs efforts en vue de réaliser un objectif commun relié à un problème ou à un besoin clairement identifié dans lequel, en vertu de leur mission respective, ils ont un intérêt, une motivation, voire une obligation. »

Le partenariat s'envisage souvent dans le cadre d'alliances. Une entreprise qui fonctionne systématiquement en organisation des partenariats est une entreprise en réseau.

Le partenaire se distingue d'une partie prenante ordinaire, dans le sens que les relations opérationnelles avec le partenaire sont plus étroites. Les obligations d'une entreprise vis-à-vis d'une partie prenante peuvent découler de contraintes juridiques, se traduire par des obligations d'information, mais ne pas avoir de concrétisation opérationnelle dans le cadre de partenariats.

Les parties prenantes de l'entreprise permettent d'exprimer des attentes, les partenaires d'y répondre. »

Donc, en clair, le partenariat ne veut pas dire de s'entendre sur tout mais d'avoir un objectif commun, c'est-à-dire, de faire en sorte que cette usine-là soit parmi les meilleures mais pas à n'importe quel prix.

Représentant syndical

Plusieurs employés démontrent de l'intérêt pour être représentant syndical, soit : délégué, condition féminine ou encore de bons vieux poteaux (comme nous les appelons), afin de transmettre de l'information aux membres. Je crois qu'à l'approche des négociations c'est très satisfaisant de voir l'implication des membres autour d'un même projet. D'une année à l'autre les projets sont : d'améliorer sans cesse la qualité, diminuer les risques d'accidents, améliorer la communication et j'en passe. Il reste que le projet le plus important qui approche est bien sûr le prochain contrat de travail qui visera à améliorer nos conditions. Je vous rappelle qu'il y a toujours une place disponible sur l'équipe 100 comme délégué syndical. Je vous rappelle aussi la prochaine assemblée générale aura lieu le 3 mars à 15 h 30, surveillez les babillards à l'endroit où elle se tiendra. Venez en grand nombre nous rencontrer, là où tout se passe.

Sondage syndical

Pour faire suite au journal du mois de novembre 2009, je vous parlais d'un sondage général qui pourrait être distribué. Il sera distribué à l'entrée de l'usine aux tourniquets au mois de mars et des boîtes seront disponibles à cet effet dans les cafétérias pour en disposer. Il sera important pour vous, si vous voulez essayer de changer quelques choses, de prendre le temps de le remplir.

PRÉCISION SUR LA PROCÉDURE DE CADENASSAGE



Par *Michel Maisonneuve* 4e V.P.

Il y a quelques semaines, j'ai été avisé qu'il y avait eu dans un département une anomalie majeure lors des audits de cadenassage fait par le superviseur sur les lieux du travail. Je m'explique : le superviseur arrivait sur les lieux du travail et demandait à son employé de lui faire sa procédure de cadenassage relié à son travail. Les audits servent à vérifier si les employés sont à l'aise avec le cadenassage. Là où est l'anomalie, c'est que le superviseur lui demandait de le faire par cœur sans que l'employé puisse consulter les documents pour vérifier la méthode et la procédure à suivre qui sont sur les lieux de travail et qu'il est tout à fait légitime de consulter, car cela fait partie de la marche à suivre lors d'une procédure de cadenassage.

Vous savez que se faire auditer pour une procédure de cadenassage est déjà assez énevant. Imaginez quand on vous demande et oblige de le faire par cœur. Le niveau de stress et d'anxiété est à son paroxysme. Donc, il y a eu quelques employés qui ont dû faire face à cette situation. Résultat : ils ont échoué dans leur audit. Je suis allé rencontrer le superviseur pour l'aviser que du par cœur, en audit de cadenassage, ça ne devrait pas être obligatoire (seulement si l'employé se sent à l'aise de l'effectuer).

Prenons comme exemple : le cadenassage du mélangeur 4 avec la formule du par cœur obligatoire. Il est fort possible que l'opérateur oublie un endroit où il aurait dû se cadenasser. Il est vrai qu'il y a des lieux de travail où le cadenassage est plus fréquent et que les employés le font régulièrement. Donc, quand arrive un audit, ce n'est qu'une formalité pour ces employés. Suite à ceci, j'ai rencontré le gestionnaire du département qui a démenti l'obligation de faire du par cœur lors d'un audit de cadenassage et que l'employé avait le droit de consulter la procédure et les méthodes qui sont sur les lieux de son travail. En résumé, vous êtes tout à fait dans vos droits de consulter la procédure ainsi que la méthode avant de débiter votre audit si vous n'êtes pas à l'aise de le faire par coeur. Il ne faut pas être contre la vertu du cadenassage, car cela est instauré pour nous protéger et non pour nous stresser.

Sur ce, bonne semaine !

INDEXATION AU COÛT DE LA VIE

Par *Jacques Geoffroy*

Si nous avions conservé l'indexation au coût de la vie, nous aurions eu 0,04\$ l'heure au 1^{er} mars et ce, pour la période du 1^{er} septembre 2009 au 1^{er} mars 2010.

EMBAUCHE DES ÉTUDIANTS



Par *Michel Maisonneuve* 4e V.P.



L'employeur est présentement en préparation de sa banque d'étudiants qu'il prévoit engager pour le remplacement de ses employés en vacances pendant la période estivale. Je joins une copie en intégralité du communiqué qui est déjà affiché sur les babillards de l'usine. Vous y trouverez les documents que l'étudiant doit fournir ainsi que les critères pour s'inscrire. Veuillez porter une attention particulière sur la date limite pour soumettre sa candidature, à savoir le 26 février 2010.

BRIDGESTONE

RESSOURCES HUMAINES

NOTE DE SERVICE

DEST. : Tous les employés
EXP. : Étienne Baillargeon, conseiller - ressources humaines
DATE : Le 12 février 2010
OBJET : **Embauche des étudiants**

Cet été, nous prévoyons à nouveau engager des étudiants afin de remplacer les employés en vacances. La priorité sera accordée aux étudiants à **temps complet** des 2 catégories suivantes :

- 1) Niveau universitaire 2) Niveau collégial.

L'étudiant qui désire travailler cet été doit être âgé au 30 avril 2010 d'au moins 18 ans mais pas plus de 25 ans révolus. De plus, le nombre d'années maximum travaillées à l'usine doit être de six (6) années. L'étudiant qui correspond à ces critères pourra s'inscrire à l'accueil des ressources humaines **au plus tard le 26 février 2010**.

Au moment de l'inscription, vous devez obligatoirement apporter :

- 1) Un curriculum vitae;
- 2) Une attestation de fréquentation scolaire pour la session d'hiver 2010* et une copie de votre horaire;
- 3) Une attestation de fréquentation scolaire pour la session d'automne 2010*;
- 4) Le formulaire d'application pour embauche d'étudiant*.

* Modèles et formulaire disponibles à l'accueil des ressources humaines.

Dans le cas des étudiants inscrits en première année d'université ou de cégep, vous devez apporter un document de l'institution attestant l'acceptation ou votre demande d'admission si vous êtes en attente de la réponse.

Selon la ou les dates de besoin de main-d'œuvre, le nombre de postes disponibles et le nombre de candidatures reçues, la sélection se fera par tirage au sort parmi les étudiants inscrits dans la catégorie 1 et ensuite dans la catégorie 2.

Prenez note que tous les étudiants présentement à l'emploi de Bridgestone Canada doivent obligatoirement s'inscrire et produire les documents nécessaires.

Pour toute question, vous pouvez communiquer avec Étienne Baillargeon au poste 352.

ÉTUDES DE TEMPS

Par *Michel Hubert*, Préposé aux études de temps

L'étude que j'ai faite aux post-modules en 2009 est semblable à l'étude faite par l'employeur, autour de 57 pneus aux 15 minutes. La mienne n'est pas encore terminée. Je dois retourner prendre d'autres temps.

L'étude de l'employeur à l'ébarbage est de 4.74 secondes, la mienne est de 5 secondes par pneu.

J'ai commencé mon étude à l'inspection et jusqu'à présent j'ai un temps légèrement supérieur à celui de l'employeur. Ça semble dépendre du nombre et du temps total des interventions autres qu'inspecter un pneu (ex : flash, ébarbage, etc.) et des nouvelles dimensions moyennes des pneus depuis la dernière étude. Je vais continuer à en prendre le plus possible avec différents employés à différentes heures et sur les quatre (4) équipes (de nuit : en fin de poste).

Là où il n'y a pas encore d'entente pour éliminer le plus possible toutes contraintes psychologiques et surcharge de travail sont les majorations de base. Les majorations supplémentaires sont dans le mémoire d'entente, page 224 à 227 de la convention. Pour les majorations de base, seuls les assembleurs en ont. Nous n'avions jamais eu de problèmes avec ça avant pour toutes les jobs à l'heure. Maintenant que l'employeur compte une à une les 43 200 secondes de votre 12 heures, je crois qu'il faut revoir notre façon de compter aussi et d'y inclure les majorations normales auxquelles les travailleurs à l'heure ont droit, comme ceux à la pièce. Les études à l'ébarbage, aux post-modules et à l'inspection mentionnées ci-haut ne comprennent aucune majoration.

Je dois maintenant aller prendre une étude complète de l'opérateur au 7/6 dans les semaines qui suivent et reporter à plus tard ceux en cours. Je ne vous oublie pas. D'autres suivront.

Un grief de surcharge de travail a été déposé le vendredi 19 février 2010 selon la clause 5.06 D.1., page 29 de la convention collective :

D.1.a. L'Employeur n'exige pas de la part de ses salariés plus d'une (1) journée normale de travail;

b. Les salariés doivent conserver de façon habituelle un niveau de cent pour cent (100%) d'efficacité des standards d'opération, établis en se basant sur les principes généralement reconnus en génie industriel en semblable matière.

Pour les fins d'établissement des standards d'opération :

i) les temps observés pour les éléments de travail manuel incluant ceux qui peuvent être exécutés à l'intérieur ou à l'extérieur d'éléments contrôlés par une machine ou un procédé, sont affectés d'un jugement d'allure considérant comme normal ou à cent pour cent (100%) un homme marchant à trois milles à l'heure (3 m/h).

SURU-RAKU

Par *Michel Hubert*,

Représentant de l'exécutif syndical pour Suru-Raku

En janvier, Stéphane Bouchard s'est vu confier toute la formation et la standardisation et Daniel Watson devient maintenant en charge des représentants Suru-Raku et du développement des standards. Bienvenue Daniel !

Nous avons maintenant une réunion chaque semaine pour identifier tout ce qui pourrait nous aider à progresser dans les Kaizens et OTRS.

Nous avons aussi demandé aux chefs de section de nous fournir une liste de 10 OTRS par département à faire avec un peu plus de facilité que ceux en cours, comme le « slabage » aux mélangeurs qui nécessite un investissement considérable et long dans le temps à tout régler. Entre temps, on peut en faire des simples et des plus petits ! Un à un.

J'aimerais vous rappeler que vos représentants Suru-Raku ne font jamais d'analyse de risque avant d'avoir fait un Kaizen pour identifier le ou les problèmes. S'en suit une recherche pour trouver la meilleure solution en consultant les employés. Une équipe multidisciplinaire analyse ensuite une vidéo où tout est revu ; qualité, sst, etc. Par la suite, une vidéo finale est faite pour produire un OTRS. Chefs et services doivent ensuite approuver la version finale et pour finir, il y a formation et le suivi de compréhension.

J'aimerais vous rappeler aussi qu'un OTRS, c'est vivant. Si la version « 01 » n'est pas tout à fait ça qu'on recherche comme méthode, pas de problème, on refait la version « 02 ». Il y a d'ailleurs un formulaire à remplir pour tous changements. Vos représentants se feront un plaisir de le faire avec vous, et ce, sur n'importe quelle équipe de travail. Ils sont toujours disponibles et à l'écoute pour vous.

De mon côté, je voudrais vous dire que l'atmosphère est formidable à l'intérieur de l'équipe et que nos quatre (4) représentants Suru-Raku font un travail remarquable et professionnel. "Amateur s'abstenir" comme dirait Claude. Bravo les gars, continuez de faire ce que vous faites de mieux.

UN GROS MERCI !

Par *Daniel Fiset*, Adjoint en santé-sécurité

Et les employés du secteur 3

UN GROS MERCI pour avoir accepté les abris pour FUMEURS. En plus, après quelques temps, avoir décidé de les chauffer.

Merci à la direction de Bridgestone pour ce beau geste pour les fumeurs. En mon nom personnel (Daniel Fiset) et les employés du secteur 3 : Mille fois MERCI ! Soyez assuré du respect de l'ordre et la propreté de cet abri. Un MERCI spécial à Guy R. Charette pour l'énergie déployée pour améliorer ces lieux.

Bonne Année 2010, santé à la direction de Bridgestone de Joliette.

SANTÉ-SÉCURITÉ

Par *Roger Lépine* A.P.

Incident ou accident

Lorsqu'il vous arrive un accident ou un incident, il est important d'aviser le plus rapidement votre superviseur et de lui demander la présence de votre représentant en prévention pour prendre les faits. Lorsque l'enquête se fait immédiatement, elle est plus efficace et beaucoup plus facile à faire. Car la ou les causes d'accidents ou d'incidents sont encore en place. Tandis que lorsque l'on retarde tout a été réparé ou remplacé.

Vos représentants sont :

Équipe 100	Georges Morin	superviseur : extension 118
Équipe 200	André Robin	superviseur : extension 124
Équipe 300	Denis Gervais	superviseur : extension 145 ou 143
Équipe 400	Yanick Prévile	superviseur : extension 124

Le comité profite de l'occasion pour féliciter Yanick Prévile pour son élection et on lui souhaite la bienvenue au comité santé-sécurité.

Chaises ergonomiques

Il y a des chaises ergonomiques fournies par l'employeur sur tous les postes de travail depuis 2005. Il y a beaucoup de travailleur qui se plaignent que leur chaise est brisée et même dangereuse. Prenez le temps d'aviser votre superviseur de la situation pour les faire réparer ou changer avant qu'il arrive un bête accident.

Matériel collé provenant de la section 1 A

Nous avons beaucoup de problèmes avec certains caoutchoucs qui proviennent des mélangeurs et qui se retrouvent dans d'autres départements. Ces caoutchoucs sont parfois en piteux état : mal empilé ou les feuilles sont collées, ce qui demande des efforts supplémentaires pour les opérateurs du secteur des composantes. Lorsque cette problématique se présente, arrêtez la machine et appelez votre superviseur. La production n'est pas un argument valable pour justifier une blessure. Beaucoup d'employés se dépêchent pour ne pas arrêter la machine ou pour empêcher un jam en tirant sur le matériel, cela entraîne souvent des blessures mineures et parfois graves et irritantes même s'il n'y a pas d'arrêt de travail.

Demeurez vigilant et prudent en évitant ses situations à risque. Parfois, ce n'est pas évident, on pense toujours être capable seul. Demandez de l'aide ! Souvent règle le problème.

Santé-sécurité...

Défi Climat Tout le Québec passe à l'action



L'usine Bridgestone de Joliette est fière de participer au Défi Climat, la plus vaste campagne de sensibilisation et de mobilisation pour la lutte aux changements climatiques à travers le Québec. Défi Climat invite les citoyens à réduire leur émissions de gaz à effet de serre (GES) en s'engageant à modifier leurs habitudes de vie et de déplacement. Pour les aider, elle propose une trentaine de gestes simples et concrets ayant des impacts positifs sur l'environnement, la santé, la société et l'économie.

En 2009, plus de 290 entreprises privées et institutions des régions de Montréal et de Québec se sont impliquées dans cette lutte collective et ont convaincu 36 597 citoyens de s'engager à poser des gestes pour réduire leurs émissions de GES. En tout, ce sont près de 60 000 tonnes de CO₂ qui ont été épargnées cette année, l'équivalent de retirer des routes près de 22 500 voitures.

En 2010, tout le Québec peut participer.

La campagne se tiendra du 10 mars au 22 avril. De l'information sur les modalités de participation et les prix à gagner vous sera transmise au début de la campagne.

Pourquoi relever le Défi Climat ?

- pour faire sa part pour l'environnement ;
- pour participer au mouvement pour une société plus durable ;
- pour réduire sa consommation d'énergie ;
- pour respecter les générations futures ;
- pour améliorer sa qualité de vie ;
- **pour gagner des prix !**

Votre comité organisateur : Roger Lépine, Noémie Roy, Pierre Bayeur et France Veillette

LE RESPECT

Par *Patrice Durand* 2^e V.P.

Depuis mon arrivée dans le syndicat et spécialement dans le comité de grief, une cause que l'on doit défendre fréquemment est une suspension ou un avis pour le respect envers son superviseur, un employé de la cafétéria ou un gardien de sécurité à la guérite. Je sais que parfois on se laisse emporter pour toute sorte de raison. Si l'on prenait quelques secondes avant de dire de gros mots, cela éviterait des débats avec l'employeur. Si, dans votre cas, vous êtes témoin de non-respect d'employé non régie, n'hésitez pas à nous le faire savoir.

RAMQ (ASSURANCE MÉDICAMENTS)

Par *Jacques Geoffroy*

Prendre sa retraite avant 65 ans

Lorsqu'une personne prend sa retraite avant 65 ans, elle doit habituellement entreprendre certaines démarches concernant sa couverture d'assurance médicaments.

Si la personne était couverte par un régime privé avant de prendre sa retraite

La personne qui bénéficie d'un régime privé doit rester couverte par ce régime au moment de sa retraite si elle demeure admissible à ce régime. Ainsi, la personne assurée par un régime privé dans le cadre de son emploi doit s'informer auprès de son employeur pour savoir si elle peut continuer d'être couverte au moment de sa retraite. Si l'employeur continue d'offrir le régime privé à la personne retraitée, celle-ci doit y demeurer inscrite. (Nous, à l'usine, n'avons pas cette possibilité)

Si l'employeur cesse d'offrir le régime privé à la personne retraitée, celle-ci doit vérifier si elle est admissible d'une autre façon à ce type de régime. Par exemple, elle pourrait y être admissible par l'intermédiaire de son conjoint. En effet, lorsqu'une personne est couverte par un régime privé, elle est obligée d'en faire bénéficier son conjoint. Elle pourrait également être admissible à ce genre de régime par l'intermédiaire d'une association ou d'un ordre professionnel dont elle est membre.

Si la personne retraitée n'est pas admissible à un régime privé, elle doit s'inscrire au régime public en contactant la Régie.

Si la personne était couverte par le régime public avant sa retraite

Une personne couverte par le régime public reste couverte par ce régime au moment où elle prend sa retraite. Cette personne n'a donc aucune démarche à faire auprès de la Régie.

L'inscription – pour s'inscrire

Pour bénéficier du régime public d'assurance médicaments, il faut s'y inscrire. On peut le faire en téléphonant à la Régie ou en se présentant à l'un de ses bureaux pendant les heures d'ouverture. Il faut avoir en main sa carte d'assurance-maladie.

Achats récents de médicaments

Si vous avez acheté des médicaments couverts et prescrits par un professionnel de la santé avant d'avoir communiqué avec la Régie pour vous inscrire, demandez à votre pharmacien de vérifier s'ils peuvent vous être remboursés. En effet, la Loi sur l'assurance médicaments précise que seuls sont remboursables les médicaments reçus dans les trois mois précédent l'inscription.

Notez bien :

Plusieurs pensent faussement qu'en payant une prime en même temps que leurs impôts, ils sont inscrits automatiquement au régime public d'assurances médicaments. En réalité, à moins de faire partie des catégories de personnes inscrites automatiquement au régime public, la seule façon de s'y inscrire est de contacter directement la Régie.

Par ailleurs, le pharmacien ne peut pas, lui non plus, procéder à une telle inscription.

Rejoindre par téléphone :

Québec (418) 646-4636

Montréal (514) 864-3411

Ailleurs au Québec sans frais 1 800 561-9749

Pour parler à un préposé, il faut téléphoner pendant les heures d'ouverture. Toutefois en composant l'un de ces numéros, vous pouvez obtenir des renseignements en tout temps grâce à la carte-soleil parlante, système de réponse vocale. Les heures d'ouverture sont du lundi au vendredi de 8 h 30 à 16 h 30 sauf le mercredi de 10 h 00 à 16 h 30.

Les coûts – La prime

De façon générale, les personnes couvertes par le régime public doivent payer une prime, qu'elles achètent ou non des médicaments. La prime est perçue chaque année par le Ministère du Revenu du Québec lors de la production de la déclaration de revenus (rapport d'impôt). Par exemple, le paiement de la prime pour l'année 2009 se fera au printemps 2010, c'est-à-dire au moment de produire la déclaration de revenus pour l'année d'imposition 2009. Les personnes qui paient la prime du régime public doivent remplir l'annexe K de leur déclaration de revenus.

À propos des régimes privés

Au moment de produire leur déclaration de revenus, les contribuables doivent indiquer s'ils ont été couverts par un régime privé ou le régime public au courant de l'année.

Les personnes de moins de 65 ans qui ont été couvertes pendant toute l'année par un régime privé ne paient aucune prime au régime public. Toutefois, celles qui ont été couvertes pendant une partie de l'année par un régime privé doivent payer une prime au régime public pour la partie de l'année où elles n'étaient pas couvertes par un régime privé. Ces personnes doivent alors remplir l'annexe K de leur déclaration de revenus.

Les personnes admissibles à un régime privé sont obligées d'y adhérer. Celles qui ne le font pas doivent payer une prime au régime public, et ce, sans avoir droit aux avantages de ce régime.

Notez bien :

Certaines personnes croient à tort qu'en payant une prime en même temps que leurs impôts, elles sont inscrites automatiquement au régime public. De la même façon d'autres pensent qu'elle peuvent annuler leur inscription à ce régime en signalant dans leur déclaration de revenus qu'elles sont couvertes par un régime privé.

En réalité, la seule façon de s'inscrire ou d'annuler son inscription à ce régime est de contacter directement la Régie.

Les tarifs du régime public en vigueur au 1^{er} juillet 2009

Voici les tarifs selon ce groupe d'âge :

Adultes de 18 à 64 ans non-admissibles à un régime privé

À la pharmacie			Lors de la déclaration des revenus
<i>Franchise mensuelle</i>	<i>Coassurance mensuelle</i>	<i>Contribution mensuelle maximale</i>	<i>Prime annuelle</i>
14,95\$	32%	79,53\$	De 0 à 585\$

Définition de :

Franchise : est le montant fixe qui constitue la première tranche du coût des médicaments que doit payer la personne assurée à l'achat de médicaments couverts. En règle générale, elle est entièrement payée lorsqu'une personne assurée fait exécuter sa première ordonnance du mois.

Coassurance : est le % ou la portion du coût des médicaments qu'une personne assurée doit verser une fois la franchise payée. Autrement dit, lorsque le coût des médicaments dépasse celui de la franchise, la personne paie seulement une portion de l'excédent. C'est cette portion qu'on appelle la coassurance.

Contribution mensuelle maximale : concerne uniquement le régime public. En effet, dans le régime public, la contribution annuelle maximale est divisée en contributions mensuelles maximales.

La contribution mensuelle maximale est le montant maximal qu'une personne assurée par le régime public peut être appelée à payer par mois pour obtenir des médicaments couverts. Ce montant comprend la franchise mensuelle et la coassurance. Une fois ce montant atteint, le régime public assume généralement tous les frais pour tous les médicaments couverts jusqu'à la fin du mois.

La prime : les personnes assurées doivent payer leur prime en même temps que leurs impôts (lors de la production de leur déclaration de revenus). Le montant à verser est établi en fonction du revenu familial net de la personne.

Les montants de la franchise, de pourcentage de la coassurance, de la contribution mensuelle et de la prime sont ajustés au 1^{er} juillet de chaque année.



BONNE RETRAITE

Nous souhaitons une bonne retraite à :

Gaétan Guilbeault : 1^{er} février 2010

Claude Turgeon : 1^{er} février 2010

Une Campagne de Noël Au-delà de toute attente !

Par *René Joly*,

Au nom du comité organisateur de la 19^e campagne de
« C'est Noël pour tout l'monde » et des démunis

Pour cette dix-neuvième campagne de Noël, cela en aura été une de belles surprises, surtout pour la participation de nouveaux bénévoles qui sont venus s'ajouter à ceux déjà existants. Nous ne le redirons jamais assez, sans cette participation une collecte comme la nôtre ne pourrait avoir lieu. Donc, il est important de le mentionner, si l'on se fie aux commentaires de certains, ils ont vécu une expérience enrichissante, suffisante pour confirmer leur retour pour la prochaine campagne ; serait-ce que pour cela nous leur disons un gros MERCI!

Une autre belle surprise aura été celle provenant du comité des dons de charité qui ayant pris l'initiative l'an dernier, de rassembler des gens autour d'eux et d'aller quémander directement sur le terrain (stationnement). Comme si une fois n'était pas suffisant, ils ont récidivé une deuxième semaine, afin d'être bien certain que le thème du « blitz – On remplit le camion » soit accompli et ils auront réussi avec votre aide. Cette activité aura permis de recueillir 5 000\$ en deux (2) ans seulement, c'est tout en leur honneur et le vôtre aussi.

Avec tous ces ingrédients réunis, nouveaux bénévoles, nouvelles activités, nouveaux donateurs, ça ne peut que faire une recette des plus réussies et ça, se sont des résultats des plus encourageants pour les organismes avec lesquels nous sommes associés. Félicitons-nous de ce que nous avons accompli tous ensemble.

Les résultats finaux auront été de 800 denrées, 250 jeux et jouets et un montant de 26 900 \$, réparti comme suit : 20 400 \$ pour la Soupière de Joliette ainsi que 6 500 \$ pour la Joujouthèque Farfouille de Joliette pour un cumulatif depuis le début de 273 900 \$. Voici la provenance de vos dons pour la campagne de cette année : 13 700 \$, dons directement aux tables, incluant 500 \$ d'un généreux donateurs anonymes de la maintenance, 3 500 \$ provenant du Comité des dons de charité (partie de montants qui sont retenus sur nos paies et redistribués à différents organismes), en plus de 3 100 \$ recueillis par les bénévoles associés lors du Blitz, 2 500 \$ participation de l'employeur, 2 000 \$ participation du Syndicat et finalement 2 100 \$ reçus directement dans les boccas aux deux entrées principales (incluant un montant de 400 \$ provenant du service technique avec leur « pot à café ». À tous ces généreux DONATEURS et QUÊTEUX, MERCI !



RAPPORT DE GRIEFS



Par *Mario Baillargeon, Michel Maisonneuve et Patrice Durand*

Grief 07-178 STTB FJ (CSN) dept. 112 : Clause 8.11

Ce grief a été retiré à l'étape de l'arbitrage le 12 février 2010 car il y a seulement 20 heures par semaine de travail.

Grief 08-175 STTB FJ (CSN) dept. 791 : Clause 8.11

Ce grief a été retiré à l'étape de l'arbitrage le 12 février 2010.

Grief 09-114 STTB J (CSN) dept. 174 : Clause 8.11

Ce grief a été réglé à l'étape no 2 le 12 février 2010, l'employeur va mettre la machine 5G au choix.

Grief 09-115 STTB J (CSN) dept. 116 : Clause 8.11

Ce grief a été réglé à l'étape no 2 le 12 février 2010 et l'employeur ouvrira un poste par équipe.

Grief 09-116 STTB FJ (CSN) dept. 174 : Clause 8.11

Ce grief a été référé à l'arbitrage le 5 février 2010.

Grief 09-121 STTB FJ (CSN) dept. 166 : Clause 3.02

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 22 janvier 2010 car l'employeur a effectué un travail que les employés régis ne veulent pas faire pour leur sécurité.

Grief 09-124 STTB J (CSN) dept. 166 : Clause 3.02

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 22 janvier 2010 car l'employeur a effectué un travail que les employés régis ne veulent pas faire pour leur sécurité.

Grief 09-132 Gérald Paré dept. 166 : Suspension

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 12 février 2009 après entente avec l'employé.

Grief 10-004 Daniel Roberge dept. 112 : Surtemps clauses 14.09, 14.05, 11.04

Ce grief a été réglé à l'étape no 2 le 22 janvier 2010 et l'employeur paiera la somme de 308,82\$ à Daniel.

Grief 10-005 Pascal Forget dept. 136 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été réglé à l'étape no 1 le 22 janvier 2010 et l'employeur paiera la somme de 464,22\$ à Pascal.

Grief 10-006 Robert Deschênes dept. 174 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été réglé à l'étape no 1 le 22 janvier 2010 et l'employeur paiera la somme de 403,83\$ à Robert.

Grief 10-007 Michel Latendresse dept. 122 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été réglé à l'étape no 1 le 22 janvier 2010 et l'employeur paiera la somme de 228,06\$ à Michel.

Grief 10-008 François Poulette dept. 112 : Surtemps clauses 14.09, 14.05 et 11.04

Ce grief a été réglé à l'étape no 1 le 22 janvier 2010 et l'employeur paiera la somme de 310,14\$ à François.

Grief 10-009 Dominic Cloutier dept. 174 : Réprimande écrite

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 22 janvier 2010 et l'employeur a sept (7) jours pour nous répondre.

Griefs...

Grief 10-010 Daniel Paré dept. 136 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 22 janvier 2010 et l'employeur a sept (7) jours pour nous répondre.

Grief 10-011 Alain St-Arneault dept. 831 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été réglé à l'étape no 2 le 12 février 2010 et l'employeur paiera la somme de 92,24\$ à Alain.

Grief 10-012 René Soucy dept. 123 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été réglé à l'étape no 2 le 12 février 2010 et l'employeur paiera la somme de 229,41\$ à René.

Grief 10-013 Jean-Pierre Joly dept. 123 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 05 février 2010 et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

Grief 10-014 Érik Boisvert dept. 133 : Suspension

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 29 janvier 2010 et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

Grief 10-015 René Joly dept. 123 : Suspension

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 29 janvier 2010 et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

Grief 10-016 Denis Martin dept. 112 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été réglé à l'étape no 2 le 19 février 2010 et l'employeur paiera la somme de 469,92\$ à Denis.

Grief 10-017 Réjeanne Boucher dept. 166 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été réglé à l'étape no 1 le 12 février 2010 et l'employeur paiera la somme de 235,41\$ à Réjeanne.

Grief 10-018 Pierre Laliberté dept. 174 : Réprimande écrite

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 12 février 2010 et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

Grief 10-019 Réjeanne Boucher dept. 166 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été réglé à l'étape no 1 le 12 février 2010 et l'employeur paiera la somme de 235,41\$ à Réjeanne.

Grief 10-020 Sylvie Doucet dept. 166 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été réglé à l'étape no 1 le 12 février 2010 et l'employeur paiera la somme de 196,18\$ à Sylvie.

Grief 10-021 Yves Laporte dept. 791 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été réglé à l'étape no 1 le 12 février 2010 et l'employeur paiera la somme de 229,41\$ à Yves.

Grief 10-022 Gilles Venne dept. 174 : Réprimande écrite

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 19 février 2010 et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

Grief 10-023 Benoit Degrandpré dept. 174 : Suspension (annexe D)

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 12 février 2010 et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

Grief 10-024 Daniel Landry dept. 136 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 19 février 2010 et l'employeur a sept (7) jours pour nous répondre.

Grief 10-025 Steve Wolfe dept. 126 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 19 février 2010 et l'employeur a sept (7) jours pour nous répondre.

Griefs...

Grief 10-026 Marco Desmarais dept. 166 :
Surtemps clause 14.09

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 19 février
2010 et l'employeur a sept (7) jours pour nous
répondre.

Grief 10-027 Dominic Hénault dept. 166 :
Surtemps clause 14.09

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 19 février
2010 et l'employeur a sept (7) jours pour nous
répondre.

Grief 10-028 STTBJ (CSN) dept. 126 : Clause
5.06

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 19 février
2010 et l'employeur a huit (8) jours pour nous
rencontrer.

Grief 10-029 Pascal Rondeau dept. 166 :
Surtemps clause 14.09

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 19 février
2010 et l'employeur a sept (7) jours pour nous
répondre.

Grief 10-030 Bertrand Riopel dept. 174 : Clause
8.07

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 19 février
2010 et l'employeur a sept (7) jours pour nous
répondre.

DÉCÈS

Nos plus sincères condoléances à Mme Thérèse Bergeron ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de son beau-père.

Nos plus sincères condoléances à M. Gilles Lavallée ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de son père.

Nos plus sincères condoléances à M. Daniel Roch ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de son père.

Nos plus sincères condoléances à M. André Michaud ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de son beau-père.

Nos plus sincères condoléances à M. Donat Bonin ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de son père.

Nos plus sincères condoléances à Mme Josée Rioux ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de son grand-père.

Nos plus sincères condoléances à M. Serge Comtois (dept. 112) ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de son beau-frère.

Nos plus sincères condoléances à M. Sylvain Mireault ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de sa belle-sœur.

Nos plus sincères condoléances à M. Yanouk Drapeau ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de sa belle-mère.

N.B. Pour tous ceux et celles qui ont eu un décès dans leurs familles et dont nous n'avons pas été avisés, nous désirons vous souhaiter nos plus sincères condoléances.



Mot du président...

Fermeture pour vacances d'été

Après discussion avec l'employeur, les semaines de fermeture cet été seront les semaines du 11 et 18 juillet, tandis que les semaines de vacances de la construction seront les semaines du 18 et 25 juillet. Nous aurions aimé les mettre plus tard, c'est-à-dire, les semaines du 25 et 1 août, mais cela semblait impossible pour l'employeur.

Fumoir

Et oui, encore les fumoirs. Chers membres fumeurs(euses), j'ai eu une rencontre avec la direction le 4 février dernier pour me faire dire que les deux pires cabanes sont ceux situées à la cafétéria et l'autre près de l'entrée des employés. L'employeur m'informe que s'il n'y a pas d'amélioration d'ici peu, il envisage de les retirer. Donc, encore une fois, il n'en tient qu'à vous de démontrer que nous apprécions ces cabanes en les maintenant propres.

Élection représentant en santé-sécurité équipe 400

Nous avons eu une élection syndicale sur l'équipe 400 au poste de représentant en santé-sécurité comme il avait été convenu en assemblée générale spéciale. Deux employés se sont présentés soit Martin Rondeau et Yanick Préville. Ce dernier l'ayant remporté, je lui souhaite bonne chance pour son mandat et que son équipe lui donne une chance de se faire connaître. En ce qui a trait à Martin, je tiens à le remercier pour ses quelques années de service à ce poste.

Nouveau logo

Le Syndicat se refait une image, nouveau logo oblige car l'employeur a changé de nom soit en biffant le nom **Firestone**. Donc, nous en avons profité pour faire un nouveau logo, changement de nom et changement d'adresse de notre site Web (www.sttbjcsn.com).

Stationnement

Plusieurs membres nous ont mentionné avoir des problèmes. Les employés qui finissent leur quart de travail à 6 h 45 ou 18 h 45 se font dire de sortir du stationnement afin de prendre leur place ou bien pire. S.V.P. peut-on avoir un peu plus de civisme entre nous ?

En passant, j'ai mentionné à l'employeur que nous pourrions régler le problème en y installant une porte d'accès au bout du stationnement. C'est-à-dire que majoritairement les employés travaillant à la section 1 pourraient entrer par cette porte, donc se stationner à l'autre bout, et du même coup libérer plusieurs espaces pour le reste de l'usine. La demande n'a pas été refusée sur-le-champ, mais plutôt reportée au printemps. Donc, en attente de réponse.

Formation 2010

Deux rencontres ont eu lieu avec l'employeur, pour discuter de la formation qui se donnera au cours de cette année. Michel Hubert et moi-même y avons assisté. Bonne nouvelle ! La formation se tiendra à l'usine et sur les heures de travail au lieu du Château Joliette et en congé hebdomadaire. Donc, finis les obstinations entre l'information et la formation.