

L'ACTION SYNDICALE

Mot du président

Par *Guy R. Charette*

L'année 2011 est amorcée et le décompte pour le renouvellement de la convention collective aussi. Comme vous le savez tous, les négociations ont débuté avant les fêtes et l'on apprenait à se connaître, mais là, la partie sérieuse va commencer. Ça sera certainement le plus gros projet de cette année et je m'inspirerai de la publicité de Bridgestone pour la négo, soit : « la négo **Chez Bridgestone** c'est tous ensemble ou **rien**. »

La convention collective n'est pas le travail d'un seul, d'un comité ou de la structure syndicale uniquement, mais bien l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Donc, cette année plus que jamais, **respect et solidarité** entre nous sont de mise. Ne vous fiez pas aux rumeurs sans consulter un représentant syndical, car la négociation apportera son lot de rumeurs.

Certes, l'année 2011 en sera une de changement. Comme vous avez sûrement lu la lettre du directeur de l'usine dans le « .COM famille » concernant Électrolux ainsi que les 32 millions à récupérer, la restructuration au niveau de 425 postes à couper et l'agrandissement arrêté, c'est signe que la négociation est bel et bien commencée.

Décortiquons un peu tout ceci à mon point de vue :

D'abord avec Électrolux, les États-Unis y vont à coup de 132 millions de subventions pour attirer les emplois. Qu'on se souvienne du bois d'œuvre quand les États-Unis ont imposé une taxe de douane pour le Canada qui exportait en prétextant qu'il y avait concurrence déloyale à cause du libre échange, n'est-ce pas là une belle occasion pour le Canada d'en faire autant ?

Pour ce qui est des 32 millions à récupérer (pour 2012), il ne faut pas voir cela comme une montagne insurmontable et ce n'est pas que par la convention collective qu'on y arrivera. L'agrandissement ferait en sorte de récupérer une partie de ces millions avec l'abolition de plusieurs postes de travail sans que personnes ne sortent, mais qui n'aurait pas à embaucher à cause de toutes les retraites qui sont à venir, la restructuration qui viendra, combien de postes seront touchés et cela aussi aura un impact sur ces millions. Il est vrai aussi que si tout le monde porte une attention particulière à son travail, nous pourrions facilement diminuer une bonne partie des rebuts. Chaque fois que l'on diminue les matériaux rejetés, ce sont des changements de moins à faire à plusieurs étapes de production, ce qui augmente ainsi la production, car moins de perte de temps à faire des changements et encore là une hausse de production fait diminuer les coûts et cela ne coûte rien et ne nous demande pas d'aller plus vite, mais d'être un peu plus vigilant. Donc, comme vous pouvez le constater, plusieurs façons de trouver les millions, et ce, sans compter sur une meilleure gestion aussi. Il y a aussi le **PARTENARIAT** qui a un coût difficile à chiffrer, mais en travaillant tous ensemble pour trouver des solutions et relever des défis, ça vaut cela aussi des \$\$\$\$\$. N'avons-nous pas gagné plusieurs trophées et médailles ? Relevé déjà plusieurs défis ? Oui, nous sommes très bons d'avoir réussi à passer de 22 à 68 items, baissé les accidents de travail, diminué les rebuts.

En conclusion, il ne faut pas paniquer avec cela, mais rester conscient.

Je vous souhaite tous une belle année tant pour la santé que vos projets que vous voulez réaliser.

-Mot du président –

Négociation

Pour ce qui est de la négociation, il n'y a rien de réglé encore, mais beaucoup de discussions sur plusieurs points chauds de la convention collective et les interventions se déroulent avec respect. L'objectif est toujours le même, soit d'arriver à une entente négociée et si possible avant le « shut down », afin de permettre à tous de profiter de leurs vacances l'esprit tranquille.

Campagne de Leucan

Encore cette année, la campagne de Leucan revient avec un changement majeur, c'est-à-dire qu'il n'y aura pas de chandails, mais des billets avec des prix à gagner (à venir). Pourquoi ? Le prix des chandails par rapport à la vente ne laissait plus une grosse marge de profits pour aider les enfants atteints du cancer, donc une nouvelle formule est essayée.

Depuis trois (3) ans, nous sommes l'usine qui donne le plus pour Leucan et la C.S.N. le souligne dans tous les congrès. Je peux vous dire que face à tous les syndicats du Québec, nous sommes vus comme des employés qui ont à cœur de faire profiter d'une semaine de vacances ces enfants qui viennent de tous les coins du Québec. Ils sont ensemble pendant une semaine entre eux et se ressemblent tous, donc pas de regard différent et ils s'amuse pendant une semaine, ils en sont presque à oublier leur maladie.

Saviez-vous que plusieurs infirmières de l'hôpital Ste-Justine prennent une semaine de vacances durant cette semaine pour aider pendant ce camp ?

Je sais que les billets coûteront 5,00 \$ chacun. Il y aura onze (11) billets par livret au coût de 50,00 \$, donc un billet gratuit pour chaque personne qui vendra un livret complet. Vous pouvez vendre ces billets à des amis ou à la famille. Si un employé sur trois vendait un livret, nous pourrions remettre le même montant à la C.S.N. et n'oubliez pas ce n'est pas tant les prix que le plaisir de savoir que plusieurs enfants connaîtront une semaine inoubliable pendant leur combat et leurs traitements. Lorsque j'aurai les détails concernant ces billets, je vous en ferai part et vous déciderez combien parmi vous seraient prêts à vendre un livret afin que je puisse en commander en nombre suffisant. Merci à l'avance pour ceux qui participeront.

Histoire du temps des Fêtes

Laissez-moi vous raconter une histoire véridique que j'ai entendue la veille du jour de l'An à l'usine soit par Murielle et oui notre Murielle Nationale à la cafétéria. Je lui avais promis de lui raconter mon histoire à propos de mon R. dans mon nom. Elle n'en revenait pas de toutes les coïncidences que le R. me collait de la sorte, mais la plus belle histoire que j'ai entendue, c'est elle qui me l'a raconté. Je lui demandais si elle avait un gros party pour la veille du jour de l'An et c'est là que tout débute. Elle m'a dit que depuis quelques années chaque 31 décembre, elle reçoit une famille défavorisée à souper et veillée avec échange de petits cadeaux chez elle avec sa famille. C'est une façon pour eux de partager joie et bonheur avec une famille moins nantie et leur faire voir qu'aujourd'hui il existe encore la magie de Noël et comme elle me disait, les gens sont tellement reconnaissants de ce geste d'amour qu'il y a des larmes chaque fois, que ce soit pour la famille défavorisée qui est heureuse de passer de beaux moments, que la famille qui les reçoit de voir quelle joie leur apporte-t-elle. Je suis heureux de voir qu'il y a encore de ces gens qu'ils reconnaissent et qu'ils apprécient ce qu'ils ont pour en faire profiter aux autres. Trop de gens ne regardent que son petit soi dans la vie, espérons que rien ne leur arrivera dans la vie, car ce n'est qu'à ces moments-là qu'ils comprendront et apprécieront tout ce qu'ils avaient.

Merci Murielle pour cette belle histoire et félicitations pour le bien que vous procurez l'instant d'une soirée!



Saviez-vous que ?

Plusieurs personnes viennent au bureau syndical pour faire calculer leur retraite ou poser des questions sur ce qui pourrait arriver depuis que la négociation est commencée, soit parce que vous êtes prêt à prendre votre retraite, soit vous voulez vous préparer un peu d'avance pour vous assurer un certain bien-être à votre retraite et c'est tout à fait normal, ou soit vous êtes incertain face à la négociation de ce qui pourrait être négocié; bien sachez que tous ceux et celles qui ont atteint ou qui atteindront l'âge de la retraite au 31 août 2011 ne pouvez être changé à la baisse, car c'est acquis et cela fait partie de la Loi, donc au minimum vous avez ce qui est dans la convention actuelle.

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 **18 février 2011**.

BRIDGESTONE

RESSOURCES HUMAINES

NOTE DE SERVICE

DEST. : Tous les employés
EXP. : Claude Castonguay, conseiller - dotation
DATE : Le 1^{er} février 2011
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 2011 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 18 février 2011**.

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

- 1) Un curriculum vitae;
- 2) Une attestation de fréquentation scolaire pour la session d'hiver 2011* et une copie de votre horaire;
- 3) Une attestation de fréquentation scolaire pour la session d'automne 2011*;
- 4) **Le formulaire d'application pour embauche d'étudiant***.

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

Dans le cas des étudiants inscrits en première année à l'université ou au 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 Claude Castonguay au poste 222.

ÉTUDES DE TEMPS

Par *Mario Champagne*, Préposé aux études de temps

Non mais c'est-tu juste une impression ou, depuis que je suis en poste, ça déboule de partout ?

D'un bord, ils t'arrivent avec de nouveaux projets de « raffinement » (c'est la traduction littérale du terme que le département du génie industriel utilise pour désigner une coupure de poste), auxquels s'ajoutent d'autres dossiers de réorganisation qui viennent subitement de dégeler après avoir été mis sur la glace depuis plusieurs mois voire même depuis plus d'un an.

De l'autre, ce sont les réévaluations de poste rendues nécessaires à cause de ces changements.

Pour le reste, ça prend tranquillement son rythme : la mise à jour des graphiques, les vérifications de taux, la vitesse des machines, la répartition de la charge de travail...

Bon ! Voilà pour l'intro. Passons maintenant à la liste des dossiers en cours de règlements sous peu.

Pour les ordonnanciers au 953, on a finalement trouvé dans un racoin de disque dur, des réévaluations qui y dormaient depuis un bon petit bout de temps (tout est déjà approuvé, nous a-t-on dit).

Pour les outilleurs au 129, après la demande de réévaluation faite par Michel en mars 2010, le génie industriel a revu leur pointage à la hausse, mais pas suffisamment pour passer de 9S à 10S. On en est maintenant à l'astinage sur le niveau d'expérience.

Au 174, c'est la saga des toiles trop longues qui se poursuit. Pour le moment, ce sont les rouleaux de plis d'acier qui seront systématiquement identifiés et retournés au sous-traitant. Chaque rouleau devra être clairement identifié par l'assembleur à l'aide de la carte de réparation. Sur cette carte doit apparaître la raison (vu qu'il n'y a pas de case spécifique pour « toile trop longue », il faudra l'écrire) ainsi que le numéro de poinçon.

Au niveau des affaires en cours, disons que ça brasse à la section 3. Et là, on a le privilège d'observer trois types de « raffinement » :

Le premier type, c'est le changement technologique. Ça leur offre la possibilité d'automatiser complètement une post-module permettant ainsi de supprimer un poste sans causer de changements notables sur la charge de travail des trois postes restants.

Le deuxième type de raffinement, à l'opposé du premier, c'est le réaménagement pur et simple. Là, pas de machine en cause. Avec quatre jobs, tu en fais trois. Un point, c'est tout. Du 100 % facteur humain... Comme, par exemple, le classificateur du 136 qui va au 133 relever au trop-plein. C'est aussi le cas de l'opérateur du robot palettiseur qui va assurer la relève d'un entreposeur.

Le troisième, un hybride des deux premiers, consiste en un savant mélange entre le changement technologique et une nouvelle répartition des tâches pour les postes restants. C'est le cas d'un projet de réaménagement des convoyeurs au rejet qui a été soumis récemment.

À la prochaine parution du journal, je vous relaterai comment cinq postes au 126 et au 174 auront vécu leur rencontre du troisième type!

SURURAKU

Par *Mario Champagne*,
Représentant de l'exécutif syndical pour Sururaku

Dans cette chronique, je vous entretiendrai de deux sujets : un formulaire et une formation.

En 2011, le groupe Sururaku va mettre l'emphase sur l'utilisation du formulaire de type rapport. Donc, en plus de participer aux Kaizen, de faire des analyses de risques, des OTRS et de s'assurer que ces derniers soient vus, les sururakistes vont comptabiliser et faire un suivi serré des formulaires de type rapport qui seront enregistrés dans le système.

Le formulaire de type rapport est avant tout un outil de communication que l'employé utilise pour faire connaître une opportunité d'amélioration ou un problème qu'il vit dans l'exécution de son travail en rapport avec le standard. IL peut le remplir seul ou avec son superviseur.

Sauf que ce n'est pas un formulaire de plainte.

Il s'agit d'identifier le problème, d'indiquer de quel standard il s'agit (s'il y a lieu) et de proposer une solution. Ensuite, le superviseur transmet le formulaire au commis de la section qui l'acheminera chez les sururakistes. Chaque formulaire sera évalué par le membre de l'équipe rattaché à la section en fonction du standard existant et sera priorisé conjointement avec la section.

Selon la complexité du problème soulevé, cela enclenchera un Kaizen et peut-être même un OTRS.

Donc, pour ceux et celles qui ont des suggestions pour l'amélioration de leur poste, de leur tâche ou de leur environnement, le formulaire de type rapport est pertinent, car comme vous le savez :

Les paroles s'envolent, les écrits restent.

Deuxième sujet, la formation.

Comme les années passées, nous approchons de la période de formation SST qui aura lieu au mois d'avril. Elle se fera à l'usine et couvrira une quinzaine de sujets regroupés en quatre blocs d'une heure chacun. Donc, au total, elle durera quatre heures.

Le tout en surtemps obligatoire.

Malgré l'irritation que ce format peut causer pour plusieurs d'entre nous, je compte toutefois sur eux pour ne pas que ça devienne une séance de défoulement sur nos formateurs. Tout en étant pleinement conscients du défi qu'ils ont à relever, ils gardent néanmoins le moral et consacrent tous leurs efforts pour en faire une session vivante et dynamique.

S'ils s'en trouvent parmi vous qui seraient intéressés à participer en tant que formateurs, vous n'avez qu'à communiquer avec moi à l'extension 756 pour plus de détails.

20e CAMPAGNE C'EST NOËL POUR TOUT L'MONDE



Par René Joly, coordonnateur
De la 20e campagne de « C'est Noël pour tout l'monde »
Au nom du comité organisateur pour les démunis



Bilan

Si nous faisons un survol de la vingtième campagne de Noël, le premier mot qui nous vient en tête c'est **GÉNÉROSITÉ, GÉNÉROSITÉ, GÉNÉROSITÉ** à tous les points de vues. De voir de très beaux jouets selon la Joujouthèque et en très bons états : les plus beaux sont un magnifique cheval solide en peluche que l'on peut monter qui émet son cri et les galops d'une cavalerie (les batteries étaient faibles lors de la remise, car on a beaucoup joué avec), plus un très beau camion en bois avec une boîte arrière pour transporter plusieurs jouets, ainsi que des patins, des skis, des jeux éducatifs, un lit de bébé, du linge, des toutous, et surtout... des jeux de mini briques (légos). Que de plaisirs pour les enfants.

Et à la Soupière beaucoup, beaucoup de denrées de toutes sortes qui sont venues garnir leur garde-manger, de nombreux produits hygiéniques aussi, car c'est nécessaire. Beaucoup d'items pour enfants et bébés et beaucoup d'articles pour déjeuner, car c'est ce dont elle se sert le plus pour offrir à leurs clientèles les matins en plus des collations à des élèves du primaire.

Depuis que le comité des dons de charité (2 représentants patronaux et 2 représentants syndicaux) a eu la brillante idée il y a deux (2) ans de faire une « quête » directement dans le stationnement des travailleurs (8 présences en tout sur deux semaines). Vous avez été nombreux à répondre à l'appel. En trois (3) « quêtes », 2 500 items de denrées, plus de 800 jeux et jouets et surtout, surtout plus de 9 000 \$ en dons directs, près de 4 000 \$ seulement cette année ; ce sont des dons que les démunis n'auraient pas eus n'eût été de cette magnifique initiative du comité des dons. Encore une fois, **BRAVO !**

Quelques autres collaborateurs sont venus se greffer à notre collecte : une belle-sœur (merci Josée) qui œuvre dans le domaine des biscuits et pâtisseries. La *Biscuiterie Dominic* a offert une centaine de boîtes de biscuits de Noël à la canneberge en plus d'une cinquantaine de croissants sans oublier la contribution de la compagnie *Kruger*, cinq (5) à six (6) caisses de produits hygiéniques de toutes sortes. Merci à Jean Bourgeois (en remplacement du président) qui est intervenu auprès de l'autre président de la *Kruger*, très belle initiative de ta part !

Merci aussi au transporteur *J.P. Laurin* pour le prêt de la camionnette, qui a, encore une fois, été remplie à ras le bord. La prochaine campagne est-ce que l'on grossit le CAMION ? C'est vous autres qui allez en décider.

Sachez que ce que nous leur avons remis en votre nom sera utilisé à bon escient. Cela servira pour la bonne cause et ils en sont très reconnaissants.

Nous avons reçu des témoignages vibrants de leurs parts en plus d'une grande carte d'appréciation de la part de *La Soupière* et une plaque de la part de la *Joujouthèque Farfouille*. Ils seront d'ailleurs installés bientôt dans le tableau en permanence à l'entrée principale des travailleurs, car ça vous appartient. D'ailleurs, une réimpression de ces écritures a été refaite et a été redistribuée à la cinquantaine de « bénévoles quêteux » qui ont participé à ces résultats magnifiques.

La provenance de vos don\$

Beaucoup d'interventions sont faites pour arriver à recueillir une collecte aussi impressionnante. Je me dois de les remercier pour leurs implications, en voici les la provenance : MERCI à tous les travailleurs, tout poste confondu, pour vos don\$ aux tables (13 800 \$), MERCI pour la quête dans le stationnement (près de 4 000 \$), MERCI au comité des don\$ de charité (retenus sur salaire des travailleurs) (3 500 \$), MERCI pour les don\$ dans les boccas directs (entrée des travailleurs et entrée des bureaux (+ de 2 600 \$), MERCI à l'Employeur de sa contribution (2 500 \$), MERCI au Syndicat (2 000 \$) et MERCI au service technique pour le pot à café (300 \$). Pour une finale extraordinaire de **28 352,00 \$** et 20 ans plus tard **304 800.00 \$** — EXCEPTIONNEL.

Alors MERCI à tous ceux et celles qui ont bien voulu être de ceux et celles qui ont fait LA DIFFÉRENCE et de donner sans rien demander en retour. MERCI pour cette belle mission !

RESPONSABLE DU JOURNAL ET SITE WEB

Par *Joël Bergeron* 3^e V.P.

Nous avons tous été convoqués dernièrement pour une séance d'information avec la direction pour nous faire un bilan de la situation de l'entreprise. Disons que je m'attendais à un peu plus de félicitations envers les employés pour tout le travail accompli au cours des deux (2) dernières années ! Avec les nombreux prix gagnés à gauche et à droite, on peut dire que l'implication des employés était au rendez-vous ! Sans compter l'énorme amélioration de la santé-sécurité et la diminution de rebuts qui a considérablement diminué sur le plancher. Tout ceci ne s'est pas fait tout seul. Il a bien fallu se sortir de notre zone de confort pour en arriver là et tout ceci bien sûr, dans un contexte de « coupures de jobs » où il faut en faire plus avec moins !!!

Mais, comme nous l'a si bien démontré l'équipe de direction lors de son allocution, la concurrence est présente et nous devons faire face à un « mur de B.R.I.C. » ! Pas de problème, amenez en des défis, au Québec, ça nous stimule ! En 2005 = 50 millions, 2009 = crise économique, 2011 = négociation ou plutôt 32 millions ! Les employés ont toujours su répondre aux attentes de la direction et s'impliquer pour trouver des solutions aux problèmes, afin de rentabiliser davantage l'entreprise, mais trouver des solutions pour contrer les pays émergents et faire descendre le dollar canadien ?? Je manque d'inspiration.

Pour terminer, je crois que nous aurons du pain sur la planche au cours des prochains mois, car si j'ai bien compris, le tout sera présenté pour le mois de juin ! D'ici là, je ferai bruler des lampions pour que le dollar canadien soit à la baisse!

Rappel à tous les nouveaux employés engagés en 2010, vous pouvez passer au bureau syndical de 7 h à 15 h pour réclamer votre cadeau de bienvenue et le mercredi et vendredi matin pour les travailleurs de nuit entre 5 h et 7 h. Je serai au bureau fédéral de la FIM du 21 au 25 février. Pour ceux et celles qui veulent faire part de leurs commentaires, vous pouvez me les faire parvenir au jodimadjo@hotmail.com

DÉCÈS

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

Nos plus sincères condoléances à M. Sylvain Ricard ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de sa mère.

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

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

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

Nos plus sincères condoléances à M. Marc Pupahl ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de sa mère.

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

Nos plus sincères condoléances à M. Mario Guévremont ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de sa grand-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.

Jean Bourgeois, secrétaire Président par intérim

Après cinq (5) mois de présence active dans les bureaux syndicaux, laissez-moi vous dire que je vis une expérience de tous les instants. C'est définitivement l'endroit idéal pour parcourir la convention collective dans tous les sens.

J'ai constaté que la structure syndicale est souvent mise à l'épreuve. Ce sont souvent des problèmes complexes ou des sujets épineux pour laquelle la confidentialité est de rigueur. Plusieurs discussions doivent être prises sur-le-champ et ne feront pas nécessairement l'unanimité, mais elles sont prises dans l'intérêt collectif.

Je vous invite donc à venir vous présenter au bureau syndical, renouvellement de convention collective ou pas, pour vos questions et préoccupations. Soyez assurés qu'elles seront traitées sérieusement dans une atmosphère de respect réciproque.

RAPPORT DE GRIEFS



Par *Mario Baillargeon, Patrice Durand et Michel Maisonneuve*



Grief 10-140 STTBJ (CSN) dept. 831 : Respect des politiques

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 4 février 2011.

Grief 10-156 STTBJ (CSN) dept. 166 : 3.02

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 4 février 2011.

Grief 10-157 Claude Blais dept. 112 : Suspension

Ce grief a été référé à l'arbitrage le 28 janvier 2011.

Grief 10-161 STTBJ (CSN) dept. 166 : Délais trop longs

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 4 février 2011.

Grief 10-165 Marie-Josée Mayer dept. 166 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 4 février 2011 après discussion avec l'employé.

Grief 10-166 Maxime Ménard dept. 166 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 4 février 2011 après discussion avec l'employé.

Grief 10-167 Robert Deschênes dept. 174 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été réglé à l'étape no 2 le 28 janvier 2011 et l'employeur paiera la somme de 388,08 à Robert.

Grief 11-002 Isabelle Taylor dept. 112 : Suspension

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 4 février 2011 après règlement.

Grief 11-004 Denis Beauséjour dept. 174 : Surtemps clauses 14.09 et 11.04

Ce grief a été réglé à l'étape no 2 le 28 janvier 2011 et l'employeur paiera la somme de 313,68 \$ à Denis.

Grief 11-007 Philippe Gaudet dept. 112 : Surtemps clause 14.06

Ce grief a été retiré à l'étape no 1 le 28 janvier 2011, car l'employé a déjà été payé.

- Griefs -

Grief 11-008 Patrice Durand (4041) dept. 174 :
Surtemps clauses 14.09 et 11.04

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 28 janvier 2011,
car l'employé a droit à une seule présence.

Grief 11-010 Normand Lafortune dept. 112 :
Surtemps clauses 14.09 et 11.04

Ce grief a été réglé à l'étape no 2 le 4 février 2011 et
l'employeur paiera la somme de 633,96 \$ à
Normand.

Grief 11-016 Patrice Durand (4041) dept. 174 :
Surtemps clause 14.09

Ce grief a été réglé à l'étape no 1 le 28 janvier 2011
et l'employeur paiera la somme de 200,70 \$ à
Patrice.

Grief 11-017 Simon Descôteaux dept. 136 :
Surtemps clause 14.09

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 4 février 2011
et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

Grief 11-018 Éric Casaubon dept. 831 : Surtemps
clauses 14.09 et 3.03

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 4 février 2011
et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

Grief 11-019 Serge Savoie dept. 112 : Surtemps
clauses 14.09 et 11.04

Ce grief a été retiré à l'étape no 1 le 4 février 2011,
car le travail exécuté n'était pas du travail d'ordre
général.

Grief 11-020 Steve Vachon dept. 123 : Surtemps
clause 14.09

Ce grief a été réglé à l'étape no 1 le 4 février 2011 et
l'employeur paiera la somme de 473,22 \$ à Steve.

Grief 11-021 Claude Blais dept. 112 : Suspension

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 4 février 2011
et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

Grief 11-022 Josée Marier dept. 166 : Surtemps
clause 14.09

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 4 février 2011
et l'employeur a sept (7) jours pour nous répondre.

Grief 11-023 Georges Morin dept. 126 : Surtemps
clause 14.09

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 4 février 2011
et l'employeur a sept (7) jours pour nous répondre.

Grieffs 2010

Par Patrice Durand, 2^e V.P.

Au comité de grieffs, nous avons défendu plusieurs grieffs l'année dernière. Voici quelques explications concernant ces grieffs.

Tout d'abord, sans surprise, la clause gagnante pour les grieffs les plus en demande est la clause 14.09, le surtemps dans l'usine.

L'employeur a dû déboursier un montant de près de 16 350,00 \$ aux employés qui ont été floués dans cette clause.

Suivi de 17 suspensions, 14 réprimandes, la clause 8.07 semaine réduite de travail et la clause 8.16 assignation temporaire se partagent 7 grieffs.

Également, le travail lors des fêtes ou d'une fête, les réprimandes verbales, les lettres d'entente et la clause 8.11 mutation, ont quelques grieffs à leur actif.

Voici un tableau avec le nombre de grieffs fait durant l'année 2010 par département.

DÉPARTEMENT	GRIEFS	DÉPARTEMENT	GRIEFS
112	19	133	04
123	14	791	04
126	07	129	01
136	17	145	04
143	09	765	02
166	37	122	04
174	40	831	06

- Griefs -

Le syndicat a réglé 95 griefs et en a retiré 51 et 14 se sont retrouvés en arbitrage.

En conclusion, si vous voyez que vous avez des droits dans la convention collective et que ces droits ne sont pas respectés, vous pouvez faire un grief.

Il y a des délégués syndicaux sur chaque équipe de travail :

Équipe de jour : Pierre Charpentier (maintenance)

Équipe 100 : Normand Rivest, Claude Corriveau, Philippe Cloutier, Michel Hubert

Équipe 200 : Daniel Forget, Alain Longpré, Denis Buisson

Équipe 300 : Daniel Dumas, Roland Coutu, Paul Stapel, Yves Gagnon

Équipe 400 : Richard Bergeron, Denis Chaput, Nicolas Duval et Mathieu Gérin-Lajoie

CLUB SOCIAL

PLUS DE CANNETTES = PLUS DE BEAUX CADEAUX !

Par Bernard Clément
Pour le comité organisateur

N'oubliez pas de jeter vos cannettes vides dans les contenants prévus à cet effet. L'argent amassé avec la récupération des cannettes permet au Club Social de financer le dépouillement d'arbre de Noël et d'acheter un beau cadeau à tous les enfants qui y participent, et non à financer nos activités. Avec le dépouillement plus populaire que jamais, des cannettes, il nous en faut !

Merci de votre collaboration

SORTIE DE SKI À TREMBLANT

Par Bernard Poirier
Pour le comité du Club Social

Le club social organise trois (3) sorties de ski à la station du Mont Tremblant :

Dimanche 27 février 2011 : pour les équipes jour et maintenance

Mardi 1^{er} mars 2011 : pour les équipes 200-400

Jeudi 3 mars 2011 : pour les équipes 100-300

Le coût pour cette sortie est : 45 \$ membres adultes
25 \$ membres enfants
55 \$ non-membres adultes
40 \$ non-membres enfants
70 \$ extérieur adultes
55 \$ extérieur enfants



Inscription à un membre de l'exécutif avant le 17 février 2011.

Un minimum de 40 personnes est requis pour avoir un autobus de luxe, sinon entre 16 et 24 personnes, nous avons un minibus (entre le luxe et le scolaire). Le départ se fera au Super C à 7 h et le retour à 16 h de Tremblant.

- Club Social -

TOURNOI DE DARDS

Par Bernard Poirier
Pour le comité du Club Social

Le Club Social organisera deux (2) tournois de dards soit :

Samedi 19 février 2011 : pour les équipes 200-300 et de jour
Dimanche 27 février 2011 : pour les équipes 100-400 et de jour

Les deux (2) tournois se tiendront au local du Club Social au 230 Rang Ste-Julie, Notre-Dame des Prairies.

Début du tournoi : 13 h.

Le coût : **5,00 \$** pour les membres
10,00 \$ pour les non-membres

Un minimum de 20 joueurs est requis. Inscription à un membre de l'exécutif. Payable à l'inscription et les équipes seront le plus équitable possible pour que tout le monde ait du plaisir.



Bienvenue à tous !

BONNE RETRAITE

Nous souhaitons une excellente et très longue retraite à :

- M. Ronald Coutu : 1^{er} février 2011

