

INFORMATIONS

Mot du président

Par *Guy R. Charette*

Suite à la dernière assemblée générale, à vous qui vous êtes présentés, un gros **MERCI** pour votre discipline et votre respect car cette assemblée s'est très bien déroulée. Il a été proposé et adopté que la formation, qui aura lieu les 16,17,18 et 19 mars, soit faite sur les quarts de travail respectifs, sauf pour les employés de nuit. La formation se donnera lors de leurs journées de travail régulières mais à compter de 15 h 30 au lieu de 19 h 00 et l'employeur s'est organisé pour respecter cette proposition. De plus l'employeur défraiera le repas.

Depuis cette assemblée, le secteur automobile ne va guère mieux, tout le monde voit et écoute les nouvelles. Comme nous avons entendu pour le mois de février, une nouvelle baisse de vente pour les constructeurs automobiles; espérons que le tout se replace rapidement afin d'éviter d'autres baisses de production pour nous ainsi que pour eux. Plusieurs entreprises, autres que le secteur automobile, ne vont pas bien, mais je crois que certaines entreprises profitent aussi de la situation pour faire les coupures.

Pour ce qui est de la demande du travail partagé, tout est envoyé au responsable du dossier et nous faisons des pieds et des mains pour réduire le temps d'attente afin d'avoir une réponse dans le plus bref délai. Nous discutons régulièrement avec députés et ministre.

Comme vous avez vu sur les tableaux d'affichage, l'employeur a décidé de fermer trois semaines pour les vacances d'été comme prévoit la convention collective. Certains sont heureux et d'autres un peu moins. Il reste qu'en fermant trois semaines au lieu de deux, certains employés n'ont pas encore trois semaines de vacances. Donc ceux-ci auront la priorité de travailler s'ils sont qualifiés et si l'employeur a du travail pour eux. Pour les autres, il y aura sûrement de meilleurs choix de vacances.

Je vous rappelle que les vacances sont du mercredi au mercredi sauf pour la période de fermeture d'été elles sont du lundi au lundi. Une note explicative sera apposée dans les tableaux d'affichage pour vous aider à faire votre choix si vous désirez prendre plus de trois semaines consécutives. Le choix de vacances débutera aussitôt que les ouvertures seront terminées. Car l'employeur doit connaître la liste des employés de chaque département avant de débiter le choix de vacances.

Juste un petit rappel, je suis toujours disponible pour rencontrer les employés à tous les mercredis de 5 h 00 à 6 h 00 pour le poste 300 et tous les vendredis pour le poste 400. Pour ce qui est de 6 h 00 à 7 h 00, cette période sert à rencontrer les représentants syndicaux. Lorsque je ne serai pas disponible, il y aura toujours un représentant syndical qui sera à ma place pour rencontrer les délégués de nuit et du même coup vous rencontrer.

Depuis un certain temps, il y a beaucoup de gens qui s'emportent. Je ne sais pas si c'est parce que vous êtes tannés de l'hiver, les jobs qui tombent partout autour de vous ou les fermetures, mais pour nous, vos représentants, qui sommes que des humains, essayons de faire du mieux que nous pouvons en respectant la convention collective. Les critiques constructives ont toujours leurs places, mais les critiques qui ne servent qu'à détruire sont inutiles et ne font rien avancer. Nous sommes tous majeurs et vaccinés et pourtant il manque un peu de civisme entre employés et ce, dès l'arrivée dans le stationnement. Il semble que certains employés manquent un peu de patience envers leurs confrères de travail qui terminent leur quart de travail à 6 h 45 ou 18 h 45.

LA MODÉRATION A BIEN MEILLEUR GOÛT !

Par Michel Maisonneuve, 4^e V.P.

Dans un premier temps, je vous rappelle que nous avons eu notre première ouverture de postes depuis notre nouvelle lettre d'entente (de la clause 8.11) qui donne l'opportunité à l'employeur d'ouvrir des postes quatre fois l'an à des dates précises (2^e mardi de février, 2^e mardi de mai, 2^e mardi de septembre et finalement le 2^e mardi de novembre). Cela faisait pratiquement un an qu'il n'y en avait pas eu car la dernière remontait au 18 février 2008.

Pour ce qui est de cette ouverture, l'employeur a octroyé 36 postes sur différents quarts de travail. Nous savons tous qu'il y a des départements où l'employeur aurait dû faire preuve de plus de laxisme et en ouvrir davantage. Selon la convention collective (clause 1.08) **le surnuméraire est un salarié au service de l'employeur pour remplacer temporairement des salariés permanents ou pour parer à des événements imprévus.**

Il est difficile de concevoir qu'il y a des départements où il y a des surnuméraires qui sont utilisés sur des postes où il n'y a aucun employé permanent absent et parfois même qu'il remplace un employé permanent dont son poste a été coupé.

Je vous demande de nous informer s'il y a des cas similaires dans votre département où l'employeur abuse de sa main-d'œuvre de surnuméraire alors que cela est non justifié. Veuillez nous aviser en contactant le bureau syndical. Nous ferons un suivi avec l'employeur pour vérifier l'authenticité des faits.

Je sais que les employés surnuméraires sont essentiels au bon fonctionnement de l'usine, mais il ne faudrait pas que le gestionnaire en abuse inutilement sur des postes inexistantes. Si sa main-d'œuvre est requise à certains endroits depuis plusieurs semaines, il est primordial de créer un poste permanent, car il ne faudrait pas que dans le futur, nous ayons une seule classification dans notre convention collective, soit celle de surnuméraire (190).

Sur ce, **BONNE SEMAINE !**

DERNIÈRE HEURE : Nous venons tout juste d'apprendre, en ce lundi 2 mars 2009, que l'employeur fermera officiellement trois semaines durant les vacances estivales, au lieu de deux semaines. Donc, les trois semaines de vacances seront les 12 (19 h 00), 19 et 26 juillet 2009.



UNE BONNE GESTION DE SON TEMPS ???

Par Marie-Josée Mayer, 2^e V.P.

Il faut apprendre à bien gérer son temps dit-on ! Connaissez-vous la notion de l'encouragement? Figurez-vous donc qu'il y a des gestionnaires qui croient que de donner des « ÉTOILES » à leurs subalternes lorsqu'ils font un bon coup serait une perte de temps. Prendre du temps pour les faire passer au bureau, pour donner des « FACES BABOUNES », ah ça, par exemple, ça va motiver nos troupes, se disent-ils. Ça, j'ai du temps pour ça, moi le gestionnaire, et j'en tire un certain plaisir ma foi ! On ne peut prétendre le contraire car on verrait des perséides à profusion ici et là. Car des bons coups, plusieurs employés en font grâce à leur expérience et leur professionnalisme. Alors, nous les gestionnaires, on va les motiver, on a la solution ! Faire passer les subalternes au bureau, donner un ti-coup de règle à chaque fois qu'on les prend en faute, mais lorsqu'ils trouvent ou font quelque chose de bien, ben????.....?????.... « Ok, c'est qui le suivant qui s'est trompé, on a une rencontre à préparer ! »

OH boy, où est-ce qu'on s'en va ?

Dernièrement, un de mes collègues a trouvé une erreur que très peu de gens, et j'y inclus les cadres, auraient pu trouver. Ce monsieur est soucieux de son travail et veut bien faire, comme nous tous. Il a trouvé cette erreur grâce à sa très grande expérience et surtout son professionnalisme. Lorsque j'ai appris ce qui s'était passé, j'en revenais tout simplement pas. Je me suis dit que quelqu'un allait sûrement souligner son excellent travail. Eh bien, à ma très grande surprise, ils ont laissé, un certain soir que le subalterne était en poste, un courriel en anglais traîner sur le coin de son poste de

travail avec une petite phrase au bas qui disait « Remerciement à Monsieur en question d'avoir souligné cette erreur ». Ah ben là, vous avez fait sa journée, lui qui ne s'attendait sûrement pas à avoir autant d'attention et de reconnaissance consacrées juste à lui. Arrêtez-moi ça tout de suite, rangez tambours et trompette, vous allez le gêner le pauvre !!

Ben moi, en tout cas, je tiens à le faire haut et fort et souligner ton excellent bon coup. Je vais t'en donner, moi, une étoile.



Elle vaut ce qu'elle vaut, mais je n'ai pas le sentiment de perdre mon temps à te donner cela. C'est plutôt de la reconnaissance envers mes excellents collègues de travail.

Bravo et Félicitations à **Robi** de la Q.A. poste 300. Et en passant, je te souhaite de très belles vacances !!

En terminant, je veux aussi dire que nous aussi, les employés, pouvons mettre la main à la pâte afin d'améliorer notre sort. Arrêtons de jalouser et d'envier notre voisin. Tâchons de nous améliorer plutôt que de critiquer et jalouser nos pairs. Soyons constructifs plutôt que destructifs, et cela vaut pour tous les échelons !!!

FORMATION SST OBLIGATOIRE (Générale)

Par Jacques Geoffroy, Comité de formation

Dates de formation en mars : 16-17-18-19

La formation SST qui a été dispensée à l'Hôtel Château Joliette en 2008 se donnera à l'usine cette année.

Cette formation aura lieu sur les équipes régulières tel que discuté et entériné lors de l'assemblée générale spéciale du 27 janvier 2009.

Lundi et mardi 16 et 17 mars 2009 pour les équipes 100 et 300
Mercredi et jeudi 18 et 19 mars pour les équipes 200 et 400

Horaire de formation

7 h à 15 h pour les équipes 100 et 200
15 h 30 à 23 h 30 pour les équipes 300 et 400

Chaque gestionnaire (superviseur) aura la tâche de fractionner en deux groupes les employés de son atelier et de les aviser de se présenter à l'une des sessions de formation (dans la mesure du possible en tenant compte du covoiturage).

En ce qui concerne l'équipe 300, les employés demeurant à l'extérieur de la région seront programmés le mardi 17 mars à cause du temps de déplacement.

Cette formation est obligatoire, rémunérée à taux régulier. Le repas sera offert par l'employeur et le café sera disponible en début de formation.

Horaire repas (menu : spaghetti)

Jour : 12 h 30 à 13 h 15

Soir : 19 h 15 à 20 h 00

À votre arrivée, poinçonnez et laissez vos effets personnels à vos casiers. Si votre vestiaire est situé dans un atelier, assurez-vous de prendre vos EPI si vous prévoyez y retourner durant la journée.

La formation **débutera à 7 h précises**. Si vous prévoyez déjeuner à l'usine, arrivez tôt. De plus, les présences seront enregistrées à la salle Suprême avant le début des sessions de formation, **n'oubliez pas votre carte d'employé**.

L'ouverture des sessions se fera par le directeur général de l'usine à la salle Suprême.

Bonne formation de la part du sous-comité formation SST !

SANTÉ-SÉCURITÉ

Par Roger Lépine A.P.

Au sujet des systèmes de ventilation

Les systèmes de ventilation servent à fournir de l'air pour les personnes et à diluer les polluants générés par les occupants et l'ensemble des procédés. L'air extérieur est introduit avec un mélange d'air provenant de l'intérieur pour être par la suite filtré, réchauffé (ou refroidi) et humidifié selon les besoins. Une partie de l'air est évacué à l'extérieur après avoir, dans certains cas, été utilisé pour réchauffer l'air extérieur.

Que retrouve-t-on dans les conduits d'un système de ventilation ?

La poussière

Ce qu'on retrouve le plus dans les conduits d'un système de ventilation est la poussière. Certaines poussières sont des particules respirables ou non dépendant du diamètre (de la grosseur) des particules.

Les sources de poussières sont en général situées dans les zones intérieures des bâtiments et incluent par exemple, les cheveux, la peau, les poussières de papier, les fibres de toiles, les fibres de polyester.

Dans certains endroits, les poussières sont en fait de la fumée (mélangeurs, presses). La fumée est définie comme des particules retrouvées dans l'air et ayant un très petit diamètre inférieur à 1 micron et formée soit par de la condensation de vapeur, par sublimation, par calcination ou par réaction chimique.

Nous retrouvons aussi dans les conduits un ensemble de produits utilisés pour entretenir les systèmes comme la graisse et les huiles. Ces produits utilisés en trop grande quantité se déposent près de l'orifice des conduits et forment un film qui fera coller la poussière.

Les micro-organismes

Les micro-organismes sont invisibles à l'œil nu et comprennent les champignons (levures et moisissures) et les bactéries. Pour avoir une croissance de micro-organismes dans les conduits, trois éléments doivent être réunis simultanément : l'eau, la matière organique et un support. Si un de ces éléments est absent, il n'y a pas d'activités microbiennes ou de risque pour la santé des personnes.

À l'usine de Joliette

Les concentrations et les types de micro-organismes (levures et moisissures) qu'on retrouve à l'intérieur de l'usine ne sont pas reconnus pour présenter des risques pour la santé des employés puisqu'ils respectent les normes recommandées.

Le nettoyage des ballons est un processus continu, il est échelonné sur 3 ans. Pour ce qui est des évacuateurs au plafond, bientôt ils vont commencer à tous les nettoyer en débutant par les pires comme le secteur 1A et aux presses où il y a le plus de fumée et poussière.

La ventilation aux presses s'est beaucoup améliorée, cependant nous cherchons continuellement des moyens d'éliminer la fumée le plus possible. Donc, il est important que tous et chacun fassent leur part par exemple en s'assurant que les rideaux sont fermés en tout temps lorsque vous ne travaillez pas sur la presse et durant les pauses pour assurer une meilleure évacuation, exemple, un rideau ouvert, deux rideaux ouverts et voilà un trou de 25 pieds. Des tests ont prouvé que les rideaux sont efficaces lorsqu'ils sont fermés. Merci de votre collaboration !

JOURNÉES DE MISES À PIED PRÉVUES

Par Joël Bergeron 3^e V.P.

Mars

Lundi le 16 mars – équipes 100 et 300
Mardi le 17 mars – équipes 100 et 300
Mercredi le 18 mars – équipes 200 et 400
Jeudi le 19 mars – équipes 200 et 400

Avril

Lundi le 27 avril – équipes 100 et 300
Mardi le 28 avril – équipes 100 et 300
Mercredi le 29 avril – équipes 200 et 400
Jeudi le 30 avril - équipes 200 et 400

Mai

Samedi le 09 mai – équipe 300
Dimanche le 10 mai – équipe 200
Samedi le 16 mai – équipe 400
Dimanche le 17 mai – équipe 100

Juin

Mardi le 23 juin – équipes 100 et 300
Jeudi le 25 juin – équipes 200 et 400

INSTRUCTEUR CARISTE (Conducteur de chariot élévateur)

Par Jacques Geoffroy
Comité de formation

Nous sommes à la recherche d'employés qui seraient intéressés à devenir instructeur « conducteur de chariot élévateur » (cariste).

L'objectif serait d'avoir au moins un instructeur par équipe.

Présentement, nous avons un instructeur sur l'équipe 300.

Prérequis : posséder un permis de chariot et utiliser un véhicule motorisé pour exécuter vos tâches régulières de travail.

Les candidats sélectionnés auront à suivre une formation pour devenir instructeur.

Les employés qui sont intéressés, en aviser votre représentant à la prévention Roger Lépine, poste 387, Robert Boileau, poste 273, Jacques Geoffroy, poste 617.

QUALITÉ Pli de polyester

Par Mario Baillargeon 1^{er} V.P.

Depuis quelques temps à l'assemblage, nous avons des problèmes de serpentage de pli polyester à la fin des rouleaux ce qui augmente notre taux de matériel rejeté (rebut). Au moment où j'écris cette information, l'employeur est en train de corriger la situation.

Pour la corriger, il faut appliquer une pièce de pli polyester sur le rouleau (shell), ceci empêchera la toile de glisser et ainsi avoir une meilleure adhérence au départ de l'enroulement, ce qui corrigera la distorsion du matériel.

Donc, pour corriger la situation dans le plus bref délai, veuillez identifier les rouleaux dont les shells n'ont pas été recouverts de pli de body.

De plus, les shells corrigés sont identifiés avec des collants de couleur à chaque extrémité.

LE RESPECT

Par Philippe Cloutier (166-15)

Je voulais seulement vous rappeler que le respect ce n'est pas juste pour les "boss" envers les employés, c'est aussi entre nous, les membres, et même que les plus vieux ont fait une grève parce que l'employeur ne respectait pas les syndiqués.

Donc, de se respecter, c'est notre rapport de force. Alors, lors des réunions syndicales, si un membre s'exprime et qu'un autre n'est pas d'accord, au lieu de lui dire de fermer... il devrait lui dire qu'il n'est pas d'accord, mais dans le respect. La critique est facile, mais beaucoup moins constructive. On n'est pas gagnant à se crier après. Nous sommes bien mieux de discuter et essayer de trouver des solutions ensemble. J'aime mieux voir un membre donner une mauvaise idée que 1200 se taire et que de bonnes idées ne soient pas dites par crainte de se faire répondre de manière inadéquate par un autre membre. Moi, je respecte beaucoup plus un membre qui donne ses idées que quelqu'un qui insulte un autre membre gratuitement. Pour ceux qui ne sont pas d'accord avec mon article, vous avez entièrement le droit, mais dans le respect S.V.P.

INDEXATION AU COÛT DE LA VIE

Par Jacques Geoffroy

Si nous aurions conservé la clause « l'indexation au coût de la vie », au 1^{er} mars 2009 (nov, déc 08, janv.09), le résultat aurait été nul car il est inférieur à 0,00\$ (-0,39\$).

RENOUVELLEMENT ASSURANCE LONG TERME

Par Yves S. Laporte, Resp. Assurances

Le contrat avec l'assurance SSQ se termine le 1^{er} mai 2009. Présentement, nous sommes en appel d'offre par l'intermédiaire du courtier d'assurance. Nous devrions avoir les résultats au début d'avril.

À suivre dans le prochain journal...

CLUB SOCIAL

Par Bernard Clément prés,
Pour le comité organisateur

Rappel et mise au point

Démission Les démissions sont acceptées lors de nos périodes de recrutement et ce, jusqu'à deux (2) semaines au début janvier. Lors du début d'une nouvelle année, la déduction se fait automatiquement sur la paie s'il n'y a pas eu de demande de démission.

Donc, en aucun cas vous avez à contacter le service de paie si, après avoir rempli une feuille de démission, vous voyez des déductions sur votre talon de paie. De plus, vous n'avez aucune raison d'enguirlander (chialer) après des préposées au service de la paie. Si vous avez un problème, adressez-vous à un membre de l'exécutif, ça nous fera plaisir de vous répondre.

COMITÉ CIRCULATION

Par Sylvie Doucet, Guy Charette et
Pierre Béliveau

Semaine de sensibilisation

Voici le dernier article du comité circulation.

Il y aura une semaine de sensibilisation au cours du mois d'avril.

Nous serons parmi vous afin de vous sensibiliser et recevoir vos commentaires sur toute l'information reçue.

Depuis près d'un an et demi, nous avons travaillé à l'élaboration de ce processus. Il est maintenant temps de l'appliquer.

Nous avons accepté ce mandat à la demande du comité Santé Sécurité du syndicat, car nous avons votre sécurité à cœur.

« *Bien se conduire avec le nouveau virage* »

Fondation (CSN) et Fonds des travailleurs (FTQ)

Par *Jacques Geoffroy*

Les employés qui contribuent à ces dits REER et qui prennent leur retraite au courant de la même année, ont intérêt à retirer des montants de ces fonds seulement l'année suivante.

La raison est tout simplement qu'on ne peut bénéficier des crédits d'impôt de 15% à chaque palier de gouvernement et de retirer des montants de ces fonds au courant de la même année.

Voici un exemple pour fin de compréhension :

En 2009, un employé se fait enlever sur sa paie 100,00\$/semaine pour contribution au REER Fondation (CSN) ou Fonds des travailleurs (FTQ). Sur ses paies, cet employé a bénéficié des crédits d'impôt. Ce même employé prend sa retraite au 1^{er} octobre 2009 et demande de retirer des REER de ces fonds pour les trois (3) derniers mois de l'année. En début 2010, cet employé (retraité) fera son rapport d'impôt pour l'année d'imposition 2009, il devra alors rembourser les crédits d'impôt de 15% qu'il a bénéficié lors de ses contributions de 2009.

SURU-RAKU

(Calme et facile)

Par *Michel Hubert*, Représentant de l'exécutif syndical pour Suru-Raku

OTRS, en français, un programme informatisé pour construire un standard. Cet acronyme, vous allez l'entendre souvent dans un avenir rapproché. Richard Trudel, Sébastien Dubé et Stéphane Bouchard (Chef Suru-Raku) ont perfectionné et maîtrisé le programme et sont maintenant prêts à donner une formation. L'employeur a déjà commencé avec Gilles Laporte, Denis Gagné, section 3, Mathieu Lemay au 2B, Marie-Line Rainville au 2A et Marc Bouffard au 1A. Ils en feront tous quelques-uns pour comprendre tout ce que ça implique de faire un standard avec l'OTRS. Leur rôle sera par la suite de faciliter la tâche aux représentants Suru-Raku.

Nos représentants arriveront très bientôt, un par un, pour recevoir une formation avec Richard Trudel. Quand tout le monde sera là, l'objectif sera de faire des standards. Leurs locaux seront dans l'actuel bureau du Syndicat.

L'horaire de travail sera de 40 ou 42 heures, au choix des représentants, plus 1,00 \$ de l'heure, du lundi au vendredi, flexible après discussion avec Stéphane Bouchard.

Toute la structure est maintenant en place. Elle est solide et dynamique pour tous. La crédibilité étant au rendez-vous, nous aurons un excellent départ. Tout le monde a hâte de commencer. À bientôt !

ÉTUDES DU TRAVAIL

Par *Michel Hubert*, Préposé aux études du travail

Je n'ai toujours pas de réponse suite à ma demande pour le 133-29, préposé aux rejets, soit d'augmenter de 5U à 6U (.15¢/hre). Je remercie tous ceux qui se sont donnés la peine de répondre aux informations que je vous avais demandées suite aux coupures du 133 en septembre 2008. Si vous en avez d'autres, n'hésitez pas à me les transmettre via le même processus.

Au 174, un 3M a circulé concernant le râtelier de cerceaux. Il changeait la méthode du yoyo et de l'assembleur. En aucun cas, une méthode peut être changée par un service quelconque, sauf Suru-Raku. De vieilles pratiques sont encore en fonction et non plus

leurs raisons d'être. Suru-Raku fonctionne au 174, Richard Trudel est là.

À la Nakata 1, plusieurs scénarios sont à l'étude. Une décision est à venir.

Pour ce qui est des chariots élévateurs du 126 et 174, l'employeur est en train de créer d'autres locations pour le moment. D'autres essais auront lieu plus tard.

Au 158, après quelques études, il semble que cela prend de 70 à 80 minutes à insérer un rouleau avec de la gomme « mauve » et de 75 à 90 minutes avec de la gomme « verte », en moyenne. J'irai en prendre d'autres, si nécessaire.



RAPPORT DE GRIEFS



Par Mario Baillargeon, Michel Maisonneuve et Marie-Josée Mayer

Grief 08-136 Roger Paillé dept. 831 : Clauses 14.09 et 3.03

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 27 février 2009 après entente avec le salarié et un règlement monétaire.

Grief 08-138 Patrice Boucher dept. 831 : Clauses 14.09 et 3.03

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 27 février 2009 après entente avec le salarié et un règlement monétaire.

Grief 08-145 Serge Bourque dept. 831 : Clauses 14.09 et 3.03

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 27 février 2009 après entente avec le salarié et un règlement monétaire.

Grief 08-146 Patrice Boucher dept. 831 : Clauses 14.09 et 3.03

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 27 février 2009 après entente avec le salarié et un règlement monétaire.

Grief 08-152 Guy Arseneault dept. 831 : Clauses 14.09 et 3.03

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 27 février 2009 après entente avec le salarié et un règlement monétaire.

Grief 08-154 Patrice Boucher dept. 831 : Clauses 14.09 et 3.03

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 27 février 2009 après entente avec le salarié et un règlement monétaire.

Grief 08-159 Patrice Boucher dept. 831 : Clauses 14.09 et 3.03

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 27 février 2009 après entente avec le salarié et un règlement monétaire.

Grief 08-170 Maxime Brien dept. 831 : Clauses 14.09 et 3.03

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 27 février 2009 après entente avec le salarié et un règlement monétaire.

Grief 08-173 Patrice Boucher dept. 831 : Clauses 14.09 et 3.03

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 27 février 2009 après entente avec le salarié et un règlement monétaire.

Grief 08-186 Daniel Baril dept. 831 : Clauses 14.09 et 3.03

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 27 février 2009 après entente avec le salarié et un règlement monétaire.

Grief 08-191 Daniel Baril dept. 831 : Clauses 14.09 et 3.03

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 27 février 2009 après entente avec le salarié et un règlement monétaire.

Grief 08-192 Patrice Boucher dept. 831 : Clauses 14.09 et 3.03

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 27 février 2009 après entente avec le salarié et un règlement monétaire.

GRIEFS (Suite)

**Grief 09-010 STTBFJ (CSN) dept. 831 :
Clause 8.11**

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 23 janvier 2009 et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

**Grief 09-013 Luc Leblanc dept. 124 :
Suspension**

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 13 février 2009 et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

**Grief 09-014 Raymond Mailhot dept. 123 :
Surtemps clause 14.09**

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 20 février 2009 et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

**Grief 09-015 Ronald Lafond dept. 831 :
Réprimande écrite**

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 27 février 2009 et l'employeur a sept (7) jours pour nous répondre.

**Grief 09-016 Normand Rivest dept. 174 :
Clause 8.07**

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 27 février 2009 et l'employeur a sept (7) jours pour nous répondre.

**Grief 09-017 Gaston St-Aubin dept. 174 :
Clause 8.07**

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 27 février 2009 et l'employeur a sept (7) jours pour nous répondre.

DÉCÈS

Nos plus sincères condoléances à messieurs Luc et Lucien Paquette ainsi qu'à toute leur famille suite au décès de leur mère.

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

Nos plus sincères condoléances à M. Pascal Forget ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de sa grand-mère survenu le 11 février dernier.

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

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

Nos plus sincères condoléances à M. Steven O'Connor ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de son grand-père,

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

