

L'ACTION SYNDICALE

Mot du président

Par *Guy R. Charette*

Le temps des vacances est déjà passé pour tous ceux qui avaient trois (3) semaines et moins. On ne peut pas dire que la température était au rendez-vous, mais j'espère que vous avez su prendre le repos si mérité.

Voici maintenant comment fonctionne la Loi sur le travail partagé (assurance-emploi) :

Il faut avoir travaillé au moins une demi-heure (½) entre le dimanche minuit et le samedi minuit et ce, peu importe les raisons : que ce soit des vacances, fêtes, deuil, congé personnel, etc. Si vous n'avez pas travaillé le temps requis durant la période admissible pour le travail partagé, vous ne serez pas admissible pour recevoir des prestations.

De plus, si une fête tombe dans la même semaine que la fermeture et que vous n'étiez pas cédulé la journée de fête, bien vous aurez alors huit (8) heures de plus sur votre salaire. Donc, la journée de fermeture pour travail partagé vous donnera droit à quatre (4) heures de travail partagé chômage au lieu de 12 heures.

C'est parfois choquant qu'il ne tienne pas compte de notre convention collective, mais la loi est ainsi faite.

Info Service
Canada

Assurance-emploi (a.-e.) et remboursement des prestations au moment de la déclaration d'impôt - Année 2009

Ce que vous devez savoir
Exemples de remboursement des prestations

Ce que vous devez savoir

Peu importe le genre de prestations que vous recevez, les paiements d'a.-e. sont des revenus imposables. Ce qui veut dire que l'impôt fédéral et l'impôt provincial ou territorial, si applicable, sont déduits de vos prestations au moment où vous les recevez.

Au moment où vous remplirez votre déclaration d'impôt sur le revenu, selon votre revenu net et les prestations régulières, y compris les prestations régulières pour pêcheur, que vous avez touchées, vous pourriez être tenu de rembourser les prestations d'a.-e. reçues. Si votre revenu net provenant de toutes sources pour l'année 2009 dépasse 52 875 \$, vous serez tenu de rembourser 30% du moindre :

- de la partie du revenu net excédant 52 875 \$ ou
- du total des prestations régulières, y compris les prestations régulières pour pêcheur, payées au cours de l'année d'imposition.

Exemption :

Vous n'avez pas à rembourser les prestations d'a.-e. si :

- votre revenu net pour l'année 2009 ne dépasse pas 52 875 \$; ou
- vous avez reçu moins d'une semaine de prestations régulières ou de prestations pour pêcheur au cours des 10 dernières années d'imposition; ou
- vous avez reçu des prestations spéciales, c'est-à-dire maternité, parentales, maladie ou compassion. Par contre, si vous avez reçu une combinaison de prestations spéciales et régulières dans la même année d'imposition, il est possible que vous ayez à rembourser un pourcentage des prestations régulières reçues. Voir exemple 5.

Si vous recevez des prestations régulières, y compris les prestations régulières pour pêcheur, qui chevauchent 2 années de calendrier, vous pouvez être exempté de rembourser des prestations durant la 1^{ère} année d'imposition. Par contre, durant la 2^e année d'imposition vous ne pourrez pas être exempté du remboursement, vu que vous aurez reçu au moins 1 semaine de prestations régulières durant les 10 dernières années d'imposition. Voir exemple 2.

Exemples de remboursement des prestations

Exemple 1	
Années 1999 à 2008	Année 2009
	Demande d'a.-e.
	30 semaines d'a.-e. régulières payées
Vous avez reçu des prestations d'a.-e. régulières au cours de l'année d'imposition 2009. Aucune prestation d'a.-e. n'a été payée pendant les 10 années précédant l'année d'imposition 2009. Par conséquent, vous n'avez pas à rembourser les prestations.	
Exemple 2	
Années 1999 à 2007	Années 2008 et 2009
	Demande d'a.-e.
	30 semaines d'a.-e. régulières payées: 2 semaines en 2008 28 semaines en 2009
Pour l'année d'imposition 2008, vous êtes exempté du remboursement des prestations parce que vous n'avez pas reçu des prestations régulières au cours des 10 années d'imposition antérieures. Pour l'année d'imposition 2009, vous devez rembourser un pourcentage des prestations parce que vous avez reçu plus d'une semaine de prestations régulières au cours des 10 années précédant l'année d'imposition 2009, soit 2 semaines en 2008.	

Exemple 3	
Années 1999 à 2007	Années 2008 et 2009
	Demande d'a.-e. 30 semaines d'a.-e. payées: 2 semaines de maladie payées en 2008 28 semaines régulières payées en 2009
<p>Vous avez reçu des prestations d'a.-e. régulières au cours de l'année d'imposition 2009 en vertu d'une demande en vigueur depuis 2008. Deux semaines de prestations de maladie ont également été payées pendant l'année d'imposition 2008. Comme vous n'avez reçu que des prestations de maladie au cours des 10 années précédant l'année d'imposition 2009, vous n'avez pas à rembourser un pourcentage des prestations pour l'année d'imposition 2009.</p>	

Exemple 4	
Années 1999 à 2008	Année 2009
Demande d'a.-e. 45 semaines d'a.-e. régulières payées en 2006	Demande d'a.-e. 20 semaines payées en maternité, parentales, maladie ou compassion
<p>Vous avez reçu des prestations d'a.-e. de maternité, parentales, de maladie ou de compassion au cours de l'année d'imposition 2009. Des prestations régulières ont été payées en 2006. Même si votre revenu net dépasse 52 875 \$ en 2009, vous n'avez pas à rembourser un pourcentage des prestations pour l'année d'imposition 2009 parce que les prestations de maternité, parentales, de maladie ou de compassion ne sont pas sujettes au remboursement.</p>	
Exemple 5	
Années 1999 à 2008	Année 2009
Demande d'a.-e. 45 semaines d'a.-e. régulières payées en 2006	Demande d'a.-e. 22 semaines d'a.-e. payées: 20 semaines régulières 2 semaines de maladie
<p>Vous avez reçu des prestations d'a.-e. régulières et de maladie ou de compassion au cours de l'année d'imposition 2009. Des prestations régulières ont également été payées au cours des 10 années précédant l'année d'imposition 2009. Par conséquent, si votre revenu net dépasse 52 875 \$, vous devez rembourser un pourcentage des prestations régulières reçues pour l'année d'imposition 2009, mais vous n'avez pas à rembourser les prestations de maladie.</p>	

Nous avons appris une bonne nouvelle, c'est-à-dire que les journées de fermeture prévues pour septembre et octobre n'auront pas lieu à cause d'une reprise de production et c'est tant mieux pour nous tous et la région. Si c'est effectivement terminé, nous sommes passés au travers d'une belle façon soit tous ensemble.

Président...

LIGNE WATT



Suite au déménagement, nous en avons profité pour faire ajouter une ligne Watt pour ceux de l'extérieur qui désirent nous appeler sans frais : **1-877-598-7676**

ATTENTION, ÇA POURRAIT ÊTRE VOUS !

Depuis un certain temps, nous apprenons qu'il y a beaucoup de personnes qui rapportent des propos ou sont témoins de quelque chose et rapportent à l'employeur ses faits et quelques fois nous nous retrouvons avec des situations de discipline. N'oubliez pas qu'un jour ça pourrait aussi vous arriver. Je vous conseille donc, si vous voulez rapporter des choses, rappez-les au syndicat à la place et nous essaierons de remédier à la situation et ainsi éviter que nos membres soient aux prises avec de la discipline, et ce, jusqu'au congédiement d'une personne.

Maintenant, commençons à penser à se mobiliser tous ensemble pour le même projet : la négociation de la prochaine convention collective. D'ailleurs, la meilleure façon d'amorcer serait de faire son travail de la meilleure façon, et ce, dans le but de réduire le taux de rebut et ainsi diminuer les coûts.

VISITE

Un petit mot sur la visite que nous avons eue. Premièrement, nos visiteurs ont été très impressionnés sur la propreté de l'usine et content de voir que les explications dans les départements ont été données par les employés de l'usine et de voir que les relations sont meilleures que durant les années 92-95. L'employeur a fait une belle présentation sur l'efficacité de l'usine face au nombre de sortes et avec quelle complexité nous avons à faire face. Maintenant, nous verrons avec le temps ce que l'avenir nous réserve.

Merci à tous pour votre implication!

CAFÉTÉRIA



Nous aurons du nouveau à la cafétéria encore une autre fois. M. Laliberté nous quitte et je n'ai pas vraiment de peine à le voir partir. Espérons que le prochain saura nous plaire pour ses repas et ses prix.

ÉLECTION AU SYNDICAT

Nous avons le regret de vous annoncer la démission de Marie-Josée Mayer, 2^e Vice-Présidente, au sein de l'exécutif syndical.

Je tiens à la remercier au nom de l'exécutif pour le travail qu'elle a accompli durant ses deux (2) années de mandat. Donc, comme prévu dans nos statuts et règlements, il y aura élection pour le reste de son mandat soit jusqu'en septembre 2010.

RETOUR DE VACANCES – QUEL REVIREMENT!

Par *Michel Maisonneuve* 4e V.P.



Enfin, une bonne nouvelle! Nous sommes partis en vacances vers la mi-juillet pour la majorité d'entre nous avec une semaine supplémentaire que l'employeur nous avait imposée à prendre, vu la baisse de production causée par la crise économique mondiale.

Au retour de notre congé estival, soit aux environs du 3 août 2009, l'employeur convoque une partie de l'exécutif syndical pour nous annoncer que la production augmentera de façon progressive, que le surtemps sera de retour et, de plus, nos journées chômées sont maintenant chose du passé.

Il se sera passé presque un an depuis le début et la fin de cette crise qui avait durement touché l'industrie de l'automobile en général. Car, si vous vous rappelez bien, la première assemblée générale spéciale avait eu lieu à l'église de St-Jacques le 2 septembre 2008, où l'on vous annonçait une baisse de production ainsi que des journées de fermeture pour les mois à venir.

Pour moi et pour l'exécutif syndical, la plus belle réussite durant ces 11 mois, c'est qu'aucun (e) travailleur (se) n'a été licencié (e). Le mérite vous revient, car c'est vous tous en assemblée générale (à 3 reprises) qui avez décidé que la crise, on la traverserait tous ensemble. Félicitations à tous les travailleurs de Bridgestone-Joliette. Je sais très bien que, peu importe, que ce soit côté employeur ou syndical, personne ne peut prédire l'avenir à long terme, mais si je peux me permettre de jouer au devin, je suis très positif pour les prochains mois.

Sur ce, bonne semaine à tous!

RAPPEL – RAPPEL – RAPPEL – RAPPEL

Je tiens à vous faire un rappel : il y aura ouverture de postes le 8 septembre 2009 comme le stipule l'entente que l'on a prise avec l'employeur. Ce qui fait en sorte que ce sera la 3^e ouverture de l'année. La prochaine date, s'il y a des postes à combler, sera le 10 novembre 2009. Il n'en tient qu'à vous, si vous êtes absent entre le 8 septembre et le 17 septembre 2009, de faire les démarches nécessaires si vous êtes intéressé par un poste quelconque dans l'usine.

SANTÉ-SÉCURITÉ

Par *Roger Lépine* A.P.

Comité 30 secondes

Il y a eu un comité de former pour **la fiche 30 secondes pour ma sécurité** suite à une demande provenant du comité central (CSSE) pour implanter la fiche 30 secondes à travers tout l'usine. Une semaine de publicité est prévue du 21 au 27 septembre afin de publiciser la semaine de promotion pour l'utilisation de la fiche qui est planifiée du 28 septembre au 01 octobre 2009.

Le comité est formé d'un représentant à la prévention et d'un adjoint :

Équipe 100 : Georges Morin et Patrice Durand
Équipe 200 : André Robin et Gaétan Riopel
Équipe 300 : Denis Gervais et Martin Ouellet
Équipe 400 : Martin Rondeau et Martin Forest
Ainsi que : Roger Lépine et Johanne Leclerc

Qu'est-ce que la fiche 30 secondes pour ma sécurité ?

La fiche 30 secondes pour ma sécurité est une fiche format de poche qui se veut un outil de référence ayant comme objectif de développer des réflexes sécuritaires chez les travailleurs.

Elle contient des informations relatives à ce que tout travailleur devrait vérifier au début de son quart de travail, lors d'un retour d'une pause et lors de tâche non routinière ou de blocage afin de s'assurer que son environnement est sécuritaire.

Un rappel « Circulation »

Bien se conduire avec le nouveau virage.

À ne pas oublier : lors de vos déplacements d'un département à l'autre, de toujours emprunter l'allée des batteries pour circuler en toute sécurité.

Piétons :

- Matériel roulant a priorité
- Il faut respecter les allées piétonnières
- Il faut garder la droite s'il n'y a pas d'allées piétonnières
- Respecter consignes visant les téléphones
- Établir contact visuel avant d'approcher matériel roulant
- Respect envers autrui

Matériel roulant :

- Respecter l'allée des batteries
- Pour aller au casier/caféteria, doivent se faire à pieds
- Souligner l'importance de faire les arrêts
- Souligner l'aspect de boulevard/allée
- Ne pas utiliser le lecteur de code barre en roulant
- Respect envers autrui

Santé-Sécurité...

Incident presse D10 le 26 août 2009 à 4 h 38 équipe 300

Suite à l'incident du mandrin PCI de la presse D10, voici un résumé des contremesures effectuées et en cours.

Premièrement, la montée et la descente des PCI ont été programmées pour permettre au mandrin de descendre plus bas et ainsi s'assurer qu'il est toujours à la bonne hauteur pour barrer.

Deuxièmement, la maintenance est à évaluer la possibilité de réduire la pression ascendante du cylindre pneumatique qui fait monter le PCI lors d'une panne électrique ou d'une manœuvre manuelle, pur que le cylindre ne puisse plus pousser le PCI vers le haut et ainsi éviter de fausser la hauteur programmée de bordure du PCI.

Situation concernant les conteneurs

Il a été convenu que dorénavant on devra mettre du Loctite 290 sur les boulons du couvercle des conteneurs C203. Ce produit empêche les boulons de se desserrer. Un 3M communication est en cours d'écriture pour expliquer la procédure. Aussi cette nouvelle procédure sera ajoutée aux instructions de travail impliquées dans ce changement.

Aussi, après investigation du conteneur C104, il s'est avéré que ce conteneur avait beaucoup d'usure et c'est ce qui a occasionné le bris. Petite précision concernant ce conteneur : le sabot n'était pas tombé au bout de sa course, mais était resté coincé au bout de sa course.

QUALITÉ

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

Il y a eu une visite de madame Zelda Williams en février 2009, dont son travail est à l'Assurance Qualité Coporative à Nashville et lors de l'audit pour pratique standard, la note obtenue avait été de 95.62 % avec des points à améliorer.

Donc, dans la semaine du 16 août 2009, madame Williams est venue valider si les correctifs étaient effectués et elle nous a donné une note de 97.4 % pour le travail fait. Il y a toujours des éléments qui ne sont pas corrigés et qui datent de 2008, car il y a des coûts et de longs délais pour certains points. En 2008, il y avait 52 non-conformités et maintenant à ce jour il n'en reste que 16. Un plan d'action est en place pour les corriger. Madame Williams était très satisfaite des efforts mis par l'ensemble des employés.

PERSÉVÉRANCE SCOLAIRE

Par *Mario Baillargeon* 1er V.P.

Il y a eu une collecte pour acheter des effets scolaires en août et ce fut une très grande réussite. Collectivement, nous avons amassé 2863 \$ pour une première, c'est **FORMIDABLE!**

Au moment d'écrire ces lignes, les effets ont été achetés et livrés à St-Félix de Valois pour 21 étudiants au niveau primaire et pour le reste de l'argent disponible, il y a des effets qui ont été achetés et livrés pour les écoles du primaire de Ste-Julienne (3) soit 30 étudiants. Pour les prochaines années, la distribution se fera dans d'autres écoles qui auront des besoins.

En finissant, un **GROS MERCI** au nom des enfants et **BRAVO** aux employés de Bridgestone !

DÉCÈS

C'est avec un immense regret que nous avons appris le décès de notre compagnon de travail Monsieur Stéphane Ayotte. Nous tenons à offrir toutes nos condoléances à sa famille et amis.

Nos plus sincères condoléances à M. Sylvain Perrault (dept. 166) ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de sa fille.

Nos plus sincères condoléances à M. Michel Deleemans ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de son frère.

Nos plus sincères condoléances à M. Roger Drainville ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de son beau-frère.

Nos plus sincères condoléances à M. Sylvain Lamarche (équipe 300) ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de sa mère.

Nos plus sincères condoléances à M. Richard Lessard ainsi qu'à toute sa famille suite au décès de son petit-fils.

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.



ÉTUDES DU TRAVAIL

Par *Michel Hubert*, Préposé aux études du travail

Au retour des vacances, l'employeur a payé les assembleurs à la moyenne les 3 et 4 août ou plus dans certaines sortes. Le problème revenu, l'employeur a payé à la moyenne à partir du 27 août toutes les sortes qui ont été affectées particulièrement à cause de leur vitesse propre d'extrusion de chaque sorte de P.A. Le reste étant peu ou pas affecté. Un taux supplémentaire de .24/100 pneus a été payé pour vérifier le P.A. après l'application. Une rotation de 360 ° avec inspection visuelle soit 8.64 secondes par inspection.

Maintenant que le 7/6 va mieux, les choses vont se replacer aux plaisirs de tous. Merci particulier à tous ceux qui travaillent ou ont travaillé au 7/6, aux assembleurs du 174 pour votre compréhension.

Mardi le 1^{er} septembre, une entente est survenue avec l'employeur pour le PLC de la 1A, 2A, 3A et 4A. Du 3 au 10 août, l'employeur va payer la différence entre vos gains et votre moyenne, 12 heures. Du 11 au 24 août, seuls les délais reliés au PLC sont payables à la moyenne. Notez que la spirale, le bras manipulateur et la Nagara ne sont pas reliés au PLC. Les autres délais ne sont pas non plus payables.

Le grief concernant le préposé aux rejets, 133-29, est maintenant réglé. Leur évaluation d'emploi est passée de 5U à 6U soit .15 \$ de l'heure de plus. Il y aura un rétroactif de payé depuis le dépôt du grief.

Parlant rétroactif, un autre sera payé pour l'alimentateur, 126-18. Une erreur dans les procédures a retardé ce paiement. Rappelons-nous qu'eux aussi avaient eu une augmentation de 5U à 6U soit .15 \$ de l'heure.

Pour le 133-29, les exigences intellectuelles sont passées du niveau 3, 15 points, au niveau 4, 20 points. Le 5 points de plus a été suffisant pour passer du grade 5U à 6U soit de 245 points à 250 points total.

Pour le 126-18, la scolarité ou connaissance du métier est passé du niveau 1, 10 points, au niveau 2, 20 points. Le 10 points de plus a permis de passer du grade 5U au grade 6U soit de 245 points à 255 points total. Ça prend 250 points pour être 6U et 270 points pour être 7U.

Un « U » veut dire « unskill », sans métier et un « S » veut dire « skill », métier. Nous possédons un livre d'évaluation qui comprend une douzaine de questions avec différent pointage qui, additionné, vous donne un grade qui change aux 20 points. Le salaire attribué fait parti de la convention collective qui nous dit combien vaut un 3U, un 8S et chaque grade de plus vaut .15 \$ de l'heure de plus pour un « U » et .71 \$ de l'heure de plus pour un « S ». Pour plus d'information, venez me voir, il me fera plaisir de répondre à vos questions.

L'étude du 1165, vérification en début de poste, est en cours. J'attends une réponse.

Au moment d'écrire ces lignes, plusieurs discussions ont lieu et plusieurs autres rencontres sont prévues concernant l'ouverture de postes de certaines classifications dans l'usine. Il faut régler le plus tôt possible avant l'ouverture prévue le 8 septembre 2009.

SURU-RAKU

(Calme et facile)

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

Un standard OTRS (operation time reseach software) comprend l'instruction de travail visuel et écrit. Yvon Ayotte et l'équipe Suru-Raku en ont fait un au Banbury 4 concernant une méthode de vérification. Analyses faites, approuvées et formation faite, l'application du standard a commencé immédiatement. Une douzaine d'autres idées sont sorties suite à ce standard. Avec la participation des opérateurs, cela nous a permis de trouver une façon plus sécuritaire d'effectuer cette vérification. Vous avez la possibilité de communiquer vos idées et commentaires sur le développement d'un standard et vous l'avez fait. Félicitations à tous pour votre implication personnelle. Ça nous concerne tous, surtout pour vous aux banbury suite à un mauvais départ pas si lointain. Vous avez démontré à nouveau que, quand la confiance et crédibilité sont là, tout est possible...

Tim Painter n'a eu que de bons mots pour nous lors de sa dernière visite. Il est coordonnateur Suru-Raku en Amérique du Nord.

À la venue de Steve Brooks, Mike Gorey et John Barratta le 25 août dernier, Stéphane Bouchard et moi avons fait une présentation d'un des cinq points clés, Suru-Raku bien sûr et ils ont bien apprécié. Daniel Markota leur a présenté l'OTRS à l'inspection finale qui nous a permis de gagner la première place cette année en Amérique du Nord. Ils ont pu voir clairement comment ont fait ça chez nous, à Joliette. Nous sommes capable du meilleur et pourquoi pas?

L'équipe a son local (temporaire) près de l'ancien bureau du syndicat. Pour les rejoindre, faites le 586 et il y a une boîte vocale.

Vous êtes-vous aperçu que nos représentants Suru-Raku vont vous voir de nuit ou au petit matin pour s'entretenir avec vous ? Chacun d'eux adapte son horaire pour pouvoir le faire chaque fois que nécessaire et avec plaisir. Ils sont disponibles pour vous, profitez-en ! Un standard est construit selon les meilleures pratiques de jour comme de nuit.

Yvon Ayotte (112), Claude Vincent (122) et Richard Trudel (174) travaillent présentement en étroite collaboration à standardiser toutes les procédures afin d'améliorer la situation au « slabage » versus les deux guillotines. D'autres standards sont en développement aussi. Il y a le tableau d'affichage sur la 6A (174) si vous voulez consulter les statistiques des standards faits. Nous pensons d'ailleurs à avoir d'autres tableaux d'affichage dans l'usine. À suivre...

COMMENT FONCTIONNE LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

Par *Yves S. Laporte*, responsable assurances et CSST

Services aux employés

Votre employeur, en association avec le Syndicat, avec l'aide de CÉRIM, a mis en place un programme d'aide aux employés dans votre entreprise. Vous avez des problèmes et vous avez besoin d'une oreille attentive ? N'hésitez pas...

- composez le : 1-888-322-3746 (sans frais) – (vous retrouvez ce # à l'endos de notre convention collective) ;
- donnez votre nom, votre numéro de téléphone et identifiez l'employeur pour lequel vous travaillez;
- une fois l'appartenance à l'entreprise identifiée, on vous dirigera vers une de nos ressources qui conviendra d'un moment pour vous rencontrer et évaluer votre besoin;
- une fois le problème identifié, l'évaluateur vous dirigera vers une ressource professionnelle appropriée ou continuera de vous accompagner tout au long de votre démarche, selon ce qui sera le plus avantageux pour vous;
- vous n'êtes aucunement tenu d'informer votre employeur de votre démarche;
- votre démarche demeurera totalement confidentielle et anonyme. Toute correspondance pour la facturation se fera à l'aide d'un numéro de code sans référence à votre nom;
- un budget couvrant des frais et des honoraires est consenti par votre employeur pour votre consultation.

Parce que notre équilibre repose sur notre capacité à faire face au stress quotidien, ces intervenants sont en mesure de vous aider en tout temps à résoudre vos difficultés personnelles et professionnelles telles que :

- Séparation,
- Divorce,
- Problèmes familiaux,
- Conflits au travail,
- Orientation de carrière, (aussi pour vos enfants – étudiants)
- Dépendance à l'alcool, aux drogues, au jeu compulsif,
- Problèmes émotifs,
- Problèmes financiers.

Pour accéder au site Web de CÉRIM : www.cerim.ca



RAPPORT DE GRIEFS



Par *Mario Baillargeon, Michel Maisonneuve et Marie-Josée Mayer*

Grief 09-022 Éric Adam dept. 112 : Surtemps clause 14.06

Ce grief a été retiré à l'étape de l'arbitrage le 21 août 2009 après entente.

Grief 09-052 Raymond Mailhot dept. 123 : Réprimande écrite

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 21 août 2009 après discussion avec l'employé.

Grief 09-058 Alain Chamberland dept. 791 : Suspension

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 21 août 2009 après discussion avec l'employé.

Grief 09-059 Lorraine Beauchamp dept. 791 : Suspension

Ce grief a été retiré à l'étape no 2 le 21 août 2009 après discussion avec l'employé.

Grief 09-062 Daniel Dumas dept. 166 : Clause 3.02

Ce grief a été référé à l'arbitrage le 28 août 2009.

Grief 09-064 Hugo Contant dept. 143 : Réprimande écrite

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 10 juillet 2009 et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

Grief 09-066 Roger Venne dept. 174 : Réprimande écrite

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 10 juillet 2009 et l'employeur a sept (7) jours pour nous répondre.

Grief 09-067 Patrice Durand dept. 174 : Clause 8.07

Ce grief a été retiré à l'étape no 1 le 21 août après discussion avec l'employé.

Grief 09-068 Sylvain Doddridge dept. 126 : Surtemps clauses 14.09 et 12.03

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 14 août 2009 et l'employeur a quatorze (14) jours pour nous rencontrer.

Grief 09-069 Pascal Baril dept. 174 : Clause 11.03

Ce grief a été référé à l'arbitrage le 21 août 2009.

Griefs...

Grief 09-070 Guy Geoffroy dept.. 112 : Surtemps clauses 14.09 et 12.09

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 14 août 2009 et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

Grief 09-071 Pierre-Luc Lemire dept. 123 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été réglé à l'étape no 2 le 28 août 2009 et l'employeur paiera 4 hres à Pierre-Luc car le surtemps effectué par Yves s'est terminé à 17 h 00.

Grief 09-072 Raymond Mailhot dept. 123 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 21 août 2009 et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

Grief 09-073 François Poulette dept. 112 : Surtemps clauses 14.09 et 12.03

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 21 août 2009 et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

Grief 09-074 Gaétan Neveu dept. 166 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été déposé à l'étape no 2 le 28 août 2009 et l'employeur a huit (8) jours pour nous rencontrer.

Grief 09-075 Pierre Proulx dept. 174 : Surtemps clause 14.09

Ce grief a été déposé à l'étape no 1 le 28 août 2009 et l'employeur a sept (7) jours pour nous répondre.

Vêtements : Préposé aux rejets (133-29)

Suite à notre demande de fournir des vêtements pour la classification mentionnée ci-haut, l'employeur a étudié notre demande et en est venu à la conclusion qu'il n'accepte pas la demande et trouve injustifié de fournir des vêtements.

Joliette, le 2 juillet 2009

Camarades,

Vous n'êtes pas sans savoir que les 253 membres du **Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (STIJM-CSN) ont été mis en lock-out le 24 janvier 2009**. Ce syndicat fait face à un employeur intransigeant qui a comme façon de faire de mettre ses syndicats en lock-out.

Le STIJM-CSN est le **13^e syndicat à être mis en lock-out par Quebecor depuis 14 ans**. Depuis le début du conflit, il n'y a eu aucune séance de négociation et l'employeur a refusé toutes les tentatives de rapprochement faites par le syndicat. Je rappelle que l'employeur a plusieurs demandes. Plus de 230, dont certaines sont des recuis importants comme l'allongement de la semaine de travail de 25 %, l'élimination de près de 100 postes pour les remplacer par de la sous-traitance, la diminution des coûts de production de 20 %, la réduction des clauses professionnelles de la convention collective qui assurent la qualité de l'information et la demande de convergence illimitée qui réduirait le nombre de sources qui informent le public.

Dès le début de ce conflit, la présidente de la CSN a appelé l'ensemble des membres du mouvement à ne plus lire et à ne plus donner d'entrevues au *Journal de Montréal* et au *24 heures*. **S'il y a un geste que chacune et chacun de nos membres peut poser pour soutenir ces travailleuses et travailleurs, c'est justement de ne plus lire le Journal de Montréal ni le 24 heures**.

Pour l'été, une campagne d'affichage est lancée pour sensibiliser la population et l'interpeller à ne plus lire le *Journal de Montréal*. Nous faisons appel à tous nos syndicats afin qu'ils s'inscrivent dans cette campagne d'affichage. Vous trouverez ci-joint un exemplaire de **l'affiche que nous aimerions que vous mettiez en vue dans vos milieux de travail**. Si vous avez besoin d'affiches supplémentaires, communiquez avec nous, il nous fera plaisir de vous en faire parvenir d'autres.

Je vous rappelle également que la **campagne du 25 \$** de solidarité bat son plein. Si vous n'avez pas encore envoyé votre don, il est toujours temps de le faire. L'argent étant souvent le nerf de la guerre, ce syndicat fait face à un employeur qui en a beaucoup ; les travailleuses et travailleurs du STIJM-CSN ont besoin de votre soutien.

En terminant, je vous souhaite un bel été, de bonnes vacances et au plaisir de se revoir au retour.

Avec nos meilleures salutations syndicales,

Daniel Tessier
Président du Conseil central de Lanaudière (CSN)

P.S. Si vous voulez voir les vraies nouvelles : www.ruefrontenac.com et ainsi aider à leur levée de fonds.

Retraite

ASSEMBLÉE ANNUELLE DES PARTICIPANTS

Par *Jacques Geoffroy*, membre du comité de retraite

Les assemblées annuelles des participants se tiendront le mardi 27 octobre 2009 et mercredi 28 octobre 2009 à compter de 18 h 30 pour se terminer vers 20 h 00. Ces rencontres auront lieu à l'usine, à la salle FR480.

Lors de ces assemblées, vous serez informés entre autres :

- du rapport sur l'administration du régime sur l'année financière 2008
- revue de la situation financière du régime
- gestion de l'actif
- période de questions

Nous vous invitons en grand nombre.

INDEXATION AU COÛT DE LA VIE

Par *Jacques Geoffroy*

Si nous avons conservé l'indexation au coût de la vie, au lieu des deux (2) augmentations générales soit 0,30 \$ en septembre 2008 et 0,35 \$ en mars 2009, le montant d'indexation pour les douze (12) derniers mois qui se serait ajouté à notre salaire de base au 1^{er} septembre 2009 aurait été de 0,00 \$ (zéro), car selon le calcul nous avons obtenu un montant négatif – (0,13 \$).

N.B. Au 1^{er} septembre 2009, nous avons eu une augmentation générale de 0,30 \$ l'heure.