

L'ACTION SYNDICALE

STT *Bridgestone*
Joliette
CSN



www.sttbjcsn.com

www.facebook.com/groups/sttbjcsn

Octobre 2018

MOT DU PRÉSIDENT

Par Kevin Gagnon

En ce début d'automne qui annonce également la période électorale de notre syndicat pour 50% de la structure, je désire souhaiter la meilleure des chances à chacun des candidats. Comme vous le savez, je ne solliciterai pas un nouveau mandat, afin de pouvoir me consacrer à mes nouvelles fonctions à la Fédération de l'Industrie manufacturière de la CSN.

Je veux donc profiter de ces quelques lignes, pour remercier tous ceux et celles qui m'ont fait confiance durant ces dernières années, mais également tous ceux avec qui j'ai eu la chance de travailler que ce soit en tant que délégué, vice-président ou président. De nos jours, le militantisme est parfois ingrat. On ne peut pas toujours faire l'unanimité, mais l'important c'est de faire le travail avec intégrité, de bonne foi et dans l'intérêt des membres de notre syndicat. Mes différentes fonctions à l'intérieur de notre syndicat, m'ont permis de rencontrer des gens dévoués, avec d'excellentes valeurs et qui ont aidé, chacun à leur façon, à faire avancer notre syndicat, mais aussi de nous permettre de maintenir des conditions de travail satisfaisantes ainsi que des perspectives d'emploi à long terme. L'avenir ne peut qu'être positif, lorsqu'on constate le nombre de jeunes et nouveaux représentants qui se joignent à l'équipe depuis 2 ans.

Avec les défis que nous avons su surmonter ensemble ces dernières années, je suis fier d'appartenir à une organisation comme la nôtre. Avec les investissements en cours, il y aura encore beaucoup de projets à réaliser et je suis convaincu que l'équipe qui sera en place, appuyer par chacun d'entre nous, saura faire en sorte que tout continue de bien aller et de s'améliorer.

En terminant, je désire remercier Hélène, qui est toujours d'une aide précieuse. Merci pour ton travail, mais aussi de ta disponibilité. Sans toi ces fonctions auraient parfois été lourdes à porter.

Solidarité !



L'IMPRESSION.....

Par Richard Bergeron, 1^{er} V.P.

Depuis le changement majeur à la direction RH, plusieurs semblent penser qu'il n'y a aucun avancement, que l'employeur fait tout en son pouvoir pour étirer les délais et, volontairement, nous laisser sans réponse. Effectivement, c'est l'impression que les employés ont et l'image que donne l'employeur face au plancher.

Dans les faits, l'employeur a changé sa façon de diviser les responsabilités dans sa structure. Avant, un chef RH et un conseiller se divisaient tous les secteurs. Maintenant, chaque secteur a son propre partenaire d'affaires attribué. Plus de suivi et plus d'efficacité. Pourquoi ? Car au CIM, nous avons développé un système informatique pour les griefs. Graduellement, nous allons éliminer la façon papier pour les griefs et les délais seront suivis automatiquement. La démarche sera donc plus fluide et les réponses plus rapides aux délégués.

Pour ce qui est de l'impression... une impression c'est une idée que l'on se fait basée sur des oui-dire, des conversations des rumeurs d'une vision partielle, souvent incomplète, d'une situation donnée. Pour briser cette impression que l'on entend parfois, voici les faits, les résultats de votre comité CIM : depuis le début de l'année, vos CIM ont **réglé 118 griefs** pour récupérer la somme de **24 279.23 \$** soit 205.75 \$ par grief en moyenne.

J'aimerais souhaiter bonne chance à tous les candidats qui se présenteront aux élections de l'exécutif syndical.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Par Pierre-Luc Rivest, 4^e V.P./Secrétaire

Suite aux deux dernières assemblées qui se sont déroulées le 5 septembre et 3 octobre 2018, j'aimerais éclaircir nos règles de conduite et les procédures de déroulement afin de recentrer les débats et permettre un meilleur échange d'idées.

L'étiquette : lorsqu'un membre prend la parole, il doit se tenir debout et s'adresser au président. Il doit donner son opinion et ses idées sur le sujet proposé sans injurier, défier, menacer aucun membre présent ou non à l'assemblée. La personnalisation du débat et le langage grossier sont aussi un obstacle à un bon échange d'idées. Si un membre s'écarte ou ne respecte pas les règles d'étiquette, il peut être remis à l'ordre par le président. Le comité exécutif voit à l'administration du syndicat sous la direction de l'assemblée. Donc, le comité exécutif apporte des propositions à l'assemblée qui, par voie démocratique, décide ou non de leur pertinence. C'est l'assemblée qui est maître des décisions qui concernent l'organisation et le fonctionnement du syndicat. C'est pourquoi les procédures de débat sont essentielles à l'expression de l'opinion des participants, afin de prendre les meilleures décisions pour la collectivité.

UN TRAVAIL D'ÉQUIPE

Par Jonathan Illing-Charest, 2^e V.P.

Afin de faire respecter les délais de signatures ainsi que de limiter le transport de papier, nous avons mis au point un système permettant de signer et transférer des documents via l'informatique. Le processus, fonctionnel depuis fin septembre, permet de créer des documents légaux et d'effectuer des signatures électroniques, et ce, sans être impacté par des rendez-vous parfois annulés ou même déplacés. Voici un exemple des différentes étapes du parcours d'un grief :

Avant :

1. Délégué(e) remplit l'enquête de griefs avec l'employé(e) et la dépose à l'équipe des CIM;
2. L'équipe des CIM contre-vérifie l'enquête et la remet à la secrétaire;
3. La secrétaire produit le grief et le remet à l'équipe des CIM;
4. L'équipe des CIM se charge de programmer les rendez-vous avec l'employeur pour les signatures.

Après :

1. Délégué(e) remplit l'enquête de griefs avec l'employé(e) dans le formulaire électronique prévu à cet effet et l'envoi dans un courriel préétabli à l'équipe des CIM;
2. L'équipe des CIM la vérifie et l'envoie par courriel à la secrétaire;
3. La secrétaire produit le grief et l'envoi par courriel à l'équipe des CIM;
4. L'équipe des CIM envoie le grief électroniquement à l'employeur pour les signatures et l'envoi au V-P responsable du système SGS plus (système de classement de documents dans une base de données externe);
5. Pour finir, le V-P responsable classe le grief dans le système et vérifie les délais.

Ce changement vise aussi à faciliter l'échange entre les délégués(es) et l'équipe des CIM en ce qui a trait au transfert d'information au sujet des griefs. À noter que les délais prévus à la convention débutent au moment de l'envoi du courriel à l'employeur. Au final, le syndicat reste dans la vision de voir plus loin et de viser juste en respectant l'environnement tout en accélérant un processus bureaucratique lourd et long.

DÉFENSE DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL

Par *Gaétane Hénault*, V.P. CNESST et Assurances

Suite à une réclamation faite à la CNESST, vous allez recevoir une décision de celle-ci. En tout temps et même si elle est acceptée, il faut me l'apporter puisque je ne la reçois pas.

Le but est d'avoir un dossier complet et de pouvoir respecter les délais de contestation de 30 jours.

UN PETIT RAPPEL

Par Jonathan Illing-Charest, 2^e V.P.

Comme vous le savez, la convention collective comporte des articles qui délimitent le nombre de journées ainsi que les étapes en ce qui a trait au dépôt d'un grief. Voici un bref survol qui explique le processus au moment de le déposer et les règles à suivre :

- Premièrement, un grief doit être déposé dans les 21 jours calendriers qui suivent l'événement. L'événement constitue la date de la prise de connaissance du litige. C'est-à-dire la date à laquelle le surtemps a été effectué dans le cas d'un grief de surtemps ou la journée d'une rencontre pour un avis disciplinaire. Dans un tel cas, l'employeur doit répondre dans les 7 jours. Nous nommons cette étape la « **Première étape** »;
- Dans les 14 jours calendriers qui suivent la réponse négative ou l'expiration du délai de réponse, le grief est déposé à la seconde étape. Par la suite, une rencontre est programmée dans les 8 jours calendriers suivant la réception du grief pour en discuter. Suite à cela, l'employeur a 14 jours calendriers pour répondre au syndicat. Nous nommons cette étape la « **Deuxième étape** »;
- Si l'employeur ne donne pas de réponse ou que cette réponse n'est pas satisfaisante, le syndicat avise l'employeur, dans les 28 jours calendriers, qu'il réfère le grief en arbitrage;
- À ce moment, les délais sont liés par la nomination d'arbitre. Le syndicat doit référer un arbitre. L'employeur a le droit de refuser et réfère à son tour un arbitre. Si dans le cas où les 2 parties ne s'entendent pas, le ministère du Travail en omet un d'office. Suite à cela, les deux parties attendent les disponibilités de l'arbitre sélectionné. Ce qui explique les délais souvent plus longs. À cette étape, le grief tombe dans les mains du conseiller syndical qui devra plaider contre la partie adverse le temps venu.

Les exceptions

- Les griefs collectifs eux sont déposés 28 jours calendriers, suivant la prise de connaissance, à la « **Deuxième étape** »;
- Les griefs de suspension ou de congédiement eux sont déposés dans les 15 jours calendriers, après avoir avisé par écrit, à la « **Deuxième étape** ».

STATUTS ET RÈGLEMENTS

Par Pierre-Luc Rivest, 4^e V.P./Secrétaire

J'aimerais vous faire part de quelques changements apportés à nos statuts et règlements qui auront une incidence sur l'élection en cours.

Suite à l'assemblée du 5 septembre 2018 où 70 membres se sont réunis pour discuter de l'avis de motion déposé à l'assemblée précédente soit la modification des statuts et règlements. Le dévoilement des mises en candidature se fera simultanément entre le vendredi 19 octobre 15h et le lundi 22 octobre 7h par le président d'élection élu au cours de l'assemblée du 3 octobre dernier. Tous les employés syndiqués à partir de leur embauche ont droit de vote et ont droit de participer aux assemblées. Un journal syndical électoral sera disponible. Il contiendra le message électoral des candidats. De plus, le poste de deuxième vice-président sera automatiquement attaché au comité de grief et le poste de troisième vice-président sera responsable du comité des communications.

En terminant, je voudrais souhaiter une bonne élection à tous les candidats ainsi qu'à César Rodriguez dans ses fonctions de président d'élection.

ASSURANCE

Par *Gaétane Hénault*, V.P. CNESST et Assurances

Assurance

Lorsque vous consultez un ostéopathe, assurez-vous qu'il soit membre de l'Association des ostéopathes du Québec (ADOQ) et non de la Société des ostéopathes du Québec (SOQ) puisque ce dernier n'est pas payable auprès de plusieurs assureurs, dont Manuvie.

Comité assurance

Avec l'employeur nous avons établi qu'une fois par mois nous aurons une rencontre pour discuter de points ambigus, des problématiques en lien avec l'assurance Manuvie.

Donc, si vous avez des points précis à apporter, venez me voir. Dans le comité, il y aura aussi Yanick Prévile et le président.

GRIEFS

Par Jonathan Illing-Charest, 2^e V.P. et C.I.M.

RÈGLEMENTS		
DÉPT. 112		
18-088	14.08	Payé 12 heures à temps et demi
18-092	14.08	Payé 6 heures à temps et demi
18-093	14.08	Payé 12 heures à temps et demi
18-136	14.08	Payé 6 heures à temps et demi
DÉPT. 123		
18-027	14.08	Payé 6 heures à temps et demi
18-059	8.21	Payé 3 heures à taux simple
18-067	14.08	Payé 6 heures à temps et demi
18-097	Disciplinaire	Réglé retrait complet de la suspension
18-109	8.21	Payé 4.5 heures à taux simple
18-102	Assurance	Réglé acceptation
DÉPT. 126		
18-070	14.08	Payé 6 heures à temps et demi
DÉPT. 136		
18-064	14.08	Payé 6 heures à temps et demi
18-073	14.08	Payé 6 heures à temps et demi
18-085	14.08	Payé 6 heures à temps et demi
18-112	14.08	Payé 6 heures à temps et demi
DÉPT. 166		
16-006	3.05	Réglé entente écrite
18-108	8.21	Payé 4 heures à taux simple

DÉPT. 174		
17-592	16	Payé 65 minutes à la moyenne
17-657	14.08	Payé 2 heures à temps et demi
17-658	14.08	Payé 2 heures à temps et demi
17-659	14.08	Payé 2 heures à temps et demi
17-660	14.08	Payé 2 heures à temps et demi
18-009	14.08	Payé 6 heures à temps et demi
18-032	Disciplinaire	Entente une journée de suspension à un avis écrit
18-057	14.08	Payé 12 heures à temps et demi
18-058	14.08	Payé 6 heures à temps et demi
18-083	16	Payé 30 minutes à la moyenne
18-101	14.08	Payé 4 heures à temps et demi
18-103	16	Payé 7.5 heures à la moyenne
18-104	16	Payé 5 heures à la moyenne
18-115	8.21	Payé 6 heures à la moyenne
18-118	14.08	Payé 6 heures à temps et demi
18-119	14.08	Payé 6 heures à temps et demi
18-120	14.08	Payé 6 heures à temps et demi
Maintenance		
16-108	8.08	Réglé ouverture de 2 postes 145-20
17-701	8.08	Réglé ouverture de 2 postes 714-15
17-131	Disciplinaire	Entente suspension de 5 jours à 2 jours
18-110	14.08	Payé 12 heures à temps et demi
Total monétaire payé :		8 885,28 \$
Total depuis 1^{er} janvier 2018		24 279,23 \$
Retraits		
17-373 (dépt. 112)	14.08	Retiré après discussion avec l'employé
18-107 (dépt. 174)	9.03	Retiré après discussion avec l'employé
18-139 (dépt. 123)	14.08	Retiré à la demande de l'employé
18-140 (dépt. 123)	14.08	Retiré à la demande de l'employé

Pour plus d'informations sur ces griefs, n'hésitez pas à discuter avec un délégué syndical.

Ps : N'oubliez pas de demander la copie du grief à votre délégué.

ACHAT LOCAL

Par Éric Pépin, 3^e V.P.

Tout le monde comprend l'importance de l'achat local. Vous trouverez ci-joint, la liste des entreprises de la région de Montréal, certainement la plus grande région manufacturière du Québec, où les employés sont syndiqués CSN et qui de plus font partie de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM).

Employeur	Production/service	Marque(s) de commerce
Syndicat des employés de Norampac Viau (CSN)	Boîtes de carton ondulé	Norampac Viau
Syndicat des travailleuses et travailleurs des Papiers Tissu Laval (FTPF-CSN)	Serviettes de table imprimées ou non de types Junior, Collation, Dîner	Cascades, Jubilee, North River, Privilège Marque maison comme Sélection
Syndicat des employés de Kruger-Lasalle (CSN)	Boîtes de carton ondulé	
Syndicat des employés d'Aspamill inc. (CSN)	Sacs de papier pour épicerie, magasins, restaurations rapides et pharmacies.	
Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Tuck-Tape (CSN-FTPF)	Rubans autoadhésifs, des pellicules plastiques et une grande variété de sacs à ordures, à recyclage, à entreposage et à compostage	Cantech
Syndicat des travailleurs(euses) de Polystar & Polyfilm (CSN)	Pellicules plastiques, sacs de plastique, cellophane, matériel en polyéthylène haute densité	
Syndicat des travailleurs des Emballages Pentaflex - CSN	Matériel en rouleaux avec fermeture préappliquée Inno-Lok, sachets refermables, sachets à fermeture à glissière, matériel en rouleaux	
Syndicat des travailleuses et travailleurs des Produits Scientific Games – CSN	Billets de loterie	

Employeur	Production/service	Marque(s) de commerce
------------------	---------------------------	------------------------------

Syndicat des travailleuses et travailleurs des Graphiques Corpco – CSN	Étiquettes pour vin et spiritueux	
Syndicat national des employés de Velan (CSN)	Valves industrielles	Velan
Syndicat national des employés de la compagnie du Gypse du Canada, division de CGC inc. (CSN)	Panneaux de gypse Composé à joint	Sheetrock – Fiberock - CGC Ultra Léger Firecode X – Machine mud – Dust control Durabond
Syndicat national des employés de Leco (CSN)	Emballage de plastique – Film de plastique	Leco
Syndicat des travailleurs(euses) des Enseignes Trans-Canada (CSN)	Enseigne lumineuse de tous types et formes – Mobilier urbain – Enseignes non lumineuses – Monument – Auvent	
Syndicat des employés de Lafarge, division de Lafarge Canada inc. (CSN) Montréal-Est	Agrégat – Pierre nette – Pierre de remblais – Toiture – Asphaltage – Ciment pour route	
Syndicat des travailleurs de Demix (CSN)	Agrégat Béton	
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Lavo ltée (CSN)	Javellisant – Assouplisseur – Détergent – Pastilles pour lave-vaisselle	La Parisienne – Old Dutch – Hertel – Lavo – Marques privées: Métro, Super C, Provigo, Canadien Tire
Syndicat des travailleurs de Câbles d'acier de Pointe-Claire (CSN)	Câble : de mine de grue – de produit pétrolier et gaz – de structure - marin	Minex – Minepro – Surelift – Drill tech
Syndicat des travailleurs et travailleuses de Pharmetics	Médicaments en vente libre : acétaminophène, ibuprofène, vitamine D, vitamine C, multivitamines	Marques maison : Shoppers – Jean-Coutu - Walmart
Syndicat des travailleuses et des travailleurs d'Isofab – CSN	Produits d'isolation thermique	
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Cheminées Sécurité – CSN	Cheminées préfabriquées en métal Tuyaux de poêle	Secure Seal – Cheminées sécurité – Cheminées sécurité international – Oliver MacLeod

Employeur	Production/service	Marque(s) de commerce
------------------	---------------------------	------------------------------

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Prelco Montréal inc. – CSN	Produits verriers Verre architectural (thermo)	Prelco
--	---	--------

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Scholle Canada (CSN)	Sacs en plastique pour produits alimentaires (brevage) et industriels. Exemple : sac à vin (vinier)	
--	--	--

Syndicat des travailleuses et travailleurs de RCR International CSN	Coupe-froid	Comfort Plus – Perfect Seal - Climaloc
---	-------------	--

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Aérospatiale Sargent-CSN	Fabrication de pièces de haute précision pour le secteur aéronautique	Douer company
--	---	---------------

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bitumar (CSN)	Bitume oxydé – Bitume de pavage Bitume polymère	Bitumar
---	--	---------

Section Techniciens de laboratoire du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bitumar (CSN)		
---	--	--

Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Acier Pacifique – CSN	Acier d'armature et distribution	
--	----------------------------------	--

Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Atlantis – CSN	Fabrication d'équipements d'entraînement	Atlantis
---	--	----------

Syndicat des salariés-es de Bitumar – CSN	Bitume industriel pour les toitures (BURPAK)	Bitumar
---	--	---------

Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Acier d'armature Ferneuf – CSN	Fabricant, fournisseur et installateur d'aciers d'armature pour le béton armé	
---	---	--

Syndicat des travailleuses et travailleurs des produits d'incendie Wildfire – CSN	Fabrication de moteurs de pompes contre les incendies en forêt	
---	--	--

Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de Laval et du Montréal Métropolitain – CSN	Vente et location de véhicules neufs Vente de véhicules usagés Entretien et réparation de véhicules Vente de pièce et accessoires automobile	Toyota et Scion
--	---	-----------------

Employeur	Production/service	Marque(s) de commerce
------------------	---------------------------	------------------------------

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Numesh inc. – CSN	Treillis de construction, treillis pour tuyau de béton, treillis structural, fil pour machine à cages, treillis de mine, panneau de clôture galvanisé	
---	---	--

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Navamar – CSN	Réparation de navires océaniques et continentaux Fabrication de petits navires	
---	---	--

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Unibéton – CSN	Béton	
--	-------	--

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vibac – CSN	Rubans adhésifs	
---	-----------------	--

Syndicat des travailleuses et travailleurs de MDA Espace – CSN	Produits spatiaux – Satellite de télécommunication – Télédétection (radar) – Charge utile pour la station internationale – Sonde spatiale	Canadarm – Dextre – Radarsat – Anik – MDA space mission – MDA robotics
--	---	--

Syndicat des travailleurs de Demix (LaSalle-Longueuil) – CSN	Livraison de béton	Demix
--	--------------------	-------



SUIVI PRIME DE PRODUCTIVITÉ

Par Luc Fiset

Préposé formation, standardisation, études de temps et mouvements.

Mois de juillet

Pneus entreposés : 81,2 %

Mois d'août

Pneus entreposés : 89,2 %

Pour l'année 2017 – 2018

Le paiement du restant de la prime selon la clause 15.08 de 300 \$ a été effectué le 13 septembre 2018.

Pour septembre 2018 à août 2019

Mois de septembre

Pneus entreposés : 96,2 %

SUIVI DE MES DOSSIERS SYNDICAUX

Par Luc Fiset

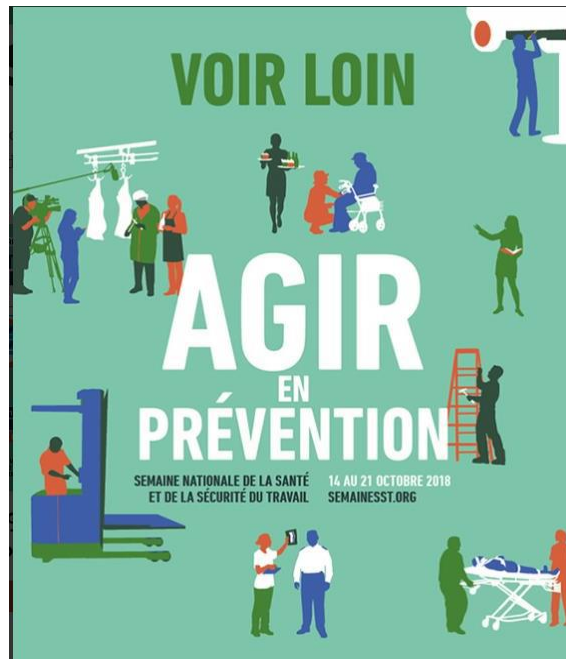
Préposé formation, standardisation, études de temps et mouvements.

Date reçue	Suivi	Description : Type de demande	Description des derniers avancements	Statut
13 mars 2018	1	Étude de temps 158-10	Une étude a été faite à la waste du 13 mars au 9 avril. Je suis en attente de la finalité de l'employeur. Il a été convenu que la classification 158-10 sera ouverte sur les équipes 300 et 400 et que le poste de 8h de jour sera réévalué à la fin de l'été. Pas d'autre discussion présentement.	En attente
24 mai 2018	2	Nouvelle classification	La classification 124-97 sera créée pour le transport des totems au VMI MAXX. Elle sera sur la liste prioritaire du mois d'octobre. La classification n'a pas été inscrite dans la liste prioritaire d'octobre, car le département est à évaluer la tâche des opérateurs d'APEX sur la faisabilité d'opérer 2 APEX comme prévu dans le projet initial. Selon la production des VMI MAXX, la commande n'est pas suffisante pour justifier l'ouverture d'un poste de plus dans le département. Avec l'arrivée de la 7^e MAXX, la commande va augmenter.	En attente
18 septembre 2018	3	Étude 166-24	Suite à la fermeture des anciennes dopes, ils restent des tâches non distribuées dans le secteur qui doivent être faites quotidiennement. Une étude a été entamée pour valider les possibilités s'il y avait l'ajout d'un 3 ^e opérateur. Deux études ont été complétées. Je suis en attente de la réponse du génie industriel sur ce dossier.	En cours

24 septembre 2018	4	Gomme de bourrage HBF	Évaluation des gommages de bourrage se terminant par le code C, fin de bobine qui colle et qui étire. Je suis en discussion avec le génie industriel sur le pourquoi et comment régler la situation ou ajuster le taux de chaque pneu. La gomme 44C a été identifiée comme problématique, la demi-coupe a été annulée et une rétro sur tous les pneus faits avec cette gomme est en marche. L'évaluation des autres gommages identifiées comme problématique se poursuit.	En cours
25 juin 2018	5	Étude de temps sur les chariots 122-123	Avec l'ajout de la BPC2, un deuxième chariot sera ouvert au 123, alors il faut définir les tâches de chacun pour pouvoir réorganiser les tâches adéquatement pour chacun des chariots. L'étude est terminée et le balancement des tâches est effectué avec l'ajout du 2^e chariot 123-99 qui est ouvert dans la liste prioritaire d'octobre.	Terminé
28 juin 2018	6	Étude de temps opérateur robot palettiseurs 133-27	Avec l'ajout de la 4 ^e tête (robot 4), une étude sera faite pour évaluer les tâches de l'opérateur. L'étude est complétée, mais non concluante selon moi. Des pourparlers avec la chef de secteur sont à venir.	En cours
9 octobre 2018	7	Évaluation du roulement au 174-20	Le département veut évaluer le réaménagement des tâches pour optimiser le travail dans les stations des 174-20.	En cours

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Par Yanick Préville, représentant santé-sécurité



La semaine nationale de la santé et sécurité au travail

Du 14 au 20 octobre 2018

On se promène sur le plancher et on voit régulièrement des employés qui se dépêchent à accomplir leurs tâches pour bien faire. On pense peut-être que le boss va m'apprécier plus parce qu'on en fait plus ? C'est faux !! Le boss, ce qu'il veut, c'est ses « chiffres ». C'est vrai que le but de l'entreprise c'est de faire des pneus, mais il ne faut pas que ce soit au détriment de votre sécurité. Il faut arrêter de se dépêcher pour accomplir ses tâches, ça ne donne absolument rien, on se met plutôt à risque de se blesser au travail. Et à ce moment-là, si on se blesse, c'est nous qui subissons les conséquences dans notre vie personnelle.

« La prévention demeure un défi quotidien dans un monde obsédé par la productivité et la rentabilité. »

BONNE RETRAITE

Nous souhaitons une heureuse et très longue retraite à :

AOÛT

Gaétan Patry
Hubert Geoffroy

SEPTEMBRE

Jean Brouillette

OCTOBRE

Gérald Paré
André Fréchette
Stéphane Jutras
Vilayvone Lottasenh
Gérald Paré
Marcel Rivest
Luc Sauvageau
Vieng Keo Siththivong

