



## AVANCER SANS OUBLIER

Bienvenue à cette troisième édition de l'Impact. Aujourd'hui marque le deuxième anniversaire du conflit de travail chez Rolls-Royce Canada qui a entraîné le lock-out de ses travailleuses et travailleurs du STTRRC-CSN pendant près de six mois. En plus du contenu habituel du journal, vous entendrez des pensées et des réflexions sur le lock-out, les relations de travail depuis notre retour au travail, et nous partagerons avec vous quelques photos qui montrent que malgré les difficultés auxquelles nous avons fait face, nous les avons affrontées ensemble. Jour après jour, semaine après semaine et mois après mois, des amitiés se sont nouées qui n'auraient peut-être jamais vu le jour autrement, autour d'un café chaud par temps froid, de barbecues où les collègues se sont cotisés à leurs frais pour créer des festins dont tout le monde a profité. Des images qui montrent vraiment que nous étions PLUS UNIS QUE JAMAIS. Veuillez noter que si vous figurez sur certaines photos et que vous ne souhaitez pas y figurer, faites-le nous savoir et nous les retirerons ([info@csn-rrc.ca](mailto:info@csn-rrc.ca)). Nous comprenons que tout le monde ne souhaite pas être vu dans un cadre public.



## Message du Président

Bonjour chers membres,

Pour cette troisième édition du journal syndical IMPACT, je dirige ce message surtout à nos nouveaux camarades qui ont adhéré au Syndicat des travailleurs et travailleuses de Rolls-Royce Canada-CSN depuis le 1er septembre 2022. Cette date marquait notre retour au travail après le plus long conflit de travail que l'entreprise ait connu.

Effectivement, RRC a embauché plus de 60 employés de plancher depuis cette période et planifie de continuer massivement cette tendance étant donné la charge de travail à l'horizon. Beaucoup d'entre vous ont décidé de choisir Rolls-Royce comme employeur en lien avec le prestige et la réputation que ce nom suscite comme compagnie renommée internationalement.

Au-delà de ceci, je crois aussi que le choix de venir chez nous est directement lié aux conditions de travail qui sont décrites dans la convention collective. À cet effet, nous avons remarqué que beaucoup de nouveaux membres proviennent des compagnies telles que : Bombardier, Pratt and Whitney, CAE et autres gros employeurs dans le secteur de l'aérospatiale de la grande région métropolitaine. C'est un phénomène jamais vu auparavant. Sachez que ces conditions de travail sont le fruit de nombreuses négociations entre votre syndicat et RRC depuis plus de 75 ans maintenant.

Assurément, notre dernière négociation en fut une très difficile pour l'ensemble des membres du STTRRC-CSN et leurs proches. Pour ceux d'entre vous qui ne connaissent pas le contexte, l'entreprise a mis ses employés en lock-out à l'instant même où nos membres étaient en assemblée générale afin de voter sur un mandat pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée. Au lieu de briser la solidarité des membres, ce geste a, au contraire, eu comme effet de solidifier le mouvement syndical et l'appui envers l'équipe syndicale de négociation. Cette confiance a permis de maintenir plusieurs de nos acquis mais aussi de faire de nombreux gains que nous sommes en mesure de profiter aujourd'hui.

Avec du recul, je suis heureux de voir que l'entreprise se porte bien financièrement et que les perspectives d'avenir sont prometteuses. Pour ceux qui ne le savent pas, comme plusieurs d'entre nous, je suis le fils d'un retraité qui a donné plus de 40 ans de sa vie à l'entreprise. Mon père avait débuté sa carrière chez RRC en 1966 et a pris sa retraite en 2007. C'est en son honneur et celle de tous les anciens membres que nous nous sommes battus lors du conflit et j'en suis fier! Fier également de tous les membres qui se sont tenus debout et soutenus pendant cette période difficile.

En conclusion, j'ai eu l'occasion de rencontrer longuement Mme. Bianca Sommerfield et M. Dirk Geisinger lors de leur passage chez RRC il y a de ça quelques semaines. J'ai bien aimé les discussions franches et constructives que nous avons eu la chance d'échanger. En espérant que ces discussions seront entendues et qu'elles auront un effet positif sur les relations de travail au quotidien.

**Votre Président,**

**Richard Dufour**

---



Tourner la page. C'est une expression que j'ai entendu presque quotidiennement chez RRC depuis notre retour au travail après le lock-out, comme, j'en suis sûr, beaucoup d'entre vous. Dans ce contexte, cette expression signifie que nous ne devrions pas nous pencher sur les événements passés si nous voulons aller de l'avant. Que si nous regardons en arrière, c'est que nous ne regardons pas en avant. Ma question est la suivante : depuis quand? Un simple coup d'œil au calendrier montre qu'en tant que société, nous célébrons, nous nous souvenons et nous marquons de nombreux événements et personnes de notre histoire. Nous utilisons les leçons du passé pour éviter de

commettre les mêmes erreurs à l'avenir. RRC ne fait pas exception à la règle. Le 15 mars 2022 a été un jour historique pour RRC. Malgré tout ce qui s'est passé pendant cette période, chacun d'entre vous a joué un rôle crucial dans le succès non seulement du RRC, mais aussi dans la performance record de Rolls-Royce au niveau mondial.

Lors de sa récente visite, le Dr Dirk Geisinger a parlé de l'avenir prometteur de Montréal. Que nos enfants et leurs enfants ont un avenir ici. Je ne doute pas qu'un tel avenir soit possible, et le premier pas le plus concret vers cet avenir serait un autre moment historique en 2028, où nous tirerions les leçons du 15 mars 2022 et négocierions une nouvelle convention collective avant la fin de la convention actuelle. Une convention qui répond aux besoins de l'entreprise et de ses travailleuses et travailleurs.

**Mario Golek**

**VP Infos**



Chers (es) Camarades,

Il y a deux ans, notre employeur nous avait forcé à rester dans la rue par le biais d'un lock-out alors que la place de ses employés était dans l'usine. Dans la recherche d'une dignité toujours plus grande, les travailleuses et les travailleurs luttent pour l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie. Ils contribuent de la sorte à l'amélioration des conditions d'existence de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs y compris leurs proches. Du fait de leur action syndicale, la société dans laquelle ils évoluent s'en trouve transformée. C'est dans la lutte, et pour forcer le respect, que le STTRRC-CSN avait déterminé son orientation et son action.

Les membres partagent cette conviction qu'il n'est point de gain sans efforts, qu'il n'est point de victoire sans que les conditions qui la rendent possible ne soient mises en place. La première de ces conditions est la solidarité : une solidarité concrète, active, constamment nourrie et enrichie. Continuons d'avancer ensemble mais sans oublier.

**Gérard Sehounhouedo**

**VP Mobilisation – Vie syndicale**

---



Le 15 mars 2022 est un chapitre de l'histoire du STTRRC-CSN qui restera graver dans nos mémoires pour toujours. Ce conflit de travail nous aura tous permis de créer des moments inoubliables, des amitiés pour toujours. Si l'intention de votre employeur était de vous mettre à genoux, au contraire, il vous aurait permis de faire naître une solidarité et une mobilisation extraordinaire qui reflète aujourd'hui l'identité de votre syndicat. Un syndicat fort, uni et inspirant pour tout le mouvement syndical au Québec. Le lock-out déclenché par Rolls-Royce Canada le 15 mars 2022 vous aura permis d'obtenir le gain le plus important, un gain qui ne se retrouve pas dans les textes de votre convention

collective, il s'agit d'un gain qui se retrouve dans les cœurs de tous, soit le respect! Un gain dont votre employeur ne pourra plus jamais vous enlever, malgré le combat au quotidien afin de lui rappeler.

Avancer dans la vie ne signifie pas oublier le passé, mais il vous permet de l'utiliser pour rendre votre cheminement meilleur. Ne pas l'accepter, c'est refuser d'avancer

que votre employeur en soit conscient une fois pour toutes. En 2028, nous serons prêts plus que jamais!

Plus unis que jamais! Solidarité!

**Martin Pagé**

**Conseiller syndical FIM-CSN**

---



Que dire des relations de travail après maintenant plus de 18 mois depuis notre retour du conflit? Et bien, suite à la présentation de M.Dirk Geisinger, le constat est simple. Nous, employés d'usine syndiqué STTRRC-CSN avons mis de côté nos rancœurs due au lock-out. Nous sommes revenus au travail de façon professionnelle et engagée à remettre RRC sur la voie du succès en 2023. MISSION ACCOMPLIE! FÉLICITATION A TOUS!

Force est de constater que du côté de l'employeur, la simple reconnaissance du terme « lock-out » et la réconciliation nécessaire suite à celui-ci ne fait pas partie des priorités.

**Comité d'Atelier**



## Le préambule, l'intention et la réalité !

Le très vertueux texte du préambule qui sert de préface à notre convention collective nous engage tous à atteindre ensemble les buts communs qui y sont décrits. Ce texte n'est pas nouveau mais depuis plusieurs négociations nous réitérons nos vœux. Comme dans une relation de couple, il n'est pas rare de croire que l'on est seul à fournir des efforts et que l'autre abuse de la situation.

Depuis 2020 peut-on dire que « Les parties visent un partenariat basé sur la participation, l'atteinte d'une relation reposant sur la confiance et le respect mutuel...

» ?

Depuis notre retour en septembre 2022, peut-on dire que la direction de RRC se soucie du « respect du principe de l'ancienneté ainsi que les conditions de travail de ses employés et de leur qualité de vie » ?

Les événements parlent d'eux-mêmes. Le 26 août 2022, nous avons tous reçu une correspondance de notre employeur dans laquelle il nous invitait « à examiner attentivement la recommandation des conciliateurs et à réfléchir à ce qu'elle signifie pour vous ». De plus RRC s'engage « à accepter la recommandation proposée par les conciliateurs indépendants si nos employés l'acceptent également par le biais d'un vote au scrutin secret ». Il a aussi parafé chacune des pages du protocole de retour au travail qui dit : « L'employeur et le syndicat reconnaissent que les dispositions du présent protocole représentent bien leurs intentions ».

Maintenant que nous avons accepté, vous changez d'idée ?

Refuser de se conformer aux intentions qui nous ont été clairement expliquées en assemblée de ratification c'est inacceptablement abusif et ça se doit d'être contesté! Depuis, les litiges recommencent à s'accumuler sous forme de griefs, Ça envenime les relations de travail et force la judiciarisation et le recours aux tribunaux.

À l'instar d'un divorce, les conflits de travail engendrent la violence et l'intimidation sous bien des formes. Comme Yves Boisvert le mentionnait dans son article paru dans La presse nov. 2023, ces conflits... « sont évidemment un bouillon de culture très riche pour les ressentiments, vengeances et autres querelles d'égo meurtris. Mais la violence et l'intimidation judiciaires s'exercent dans tous les domaines, et beaucoup trop facilement »

En réalité RRC force la judiciarisation de plusieurs sujets qui semblaient pourtant comme des engagements pour les membres et le syndicat. Les délais des griefs retardent le bénéfice promis et donne une seconde chance à l'employeur de s'en

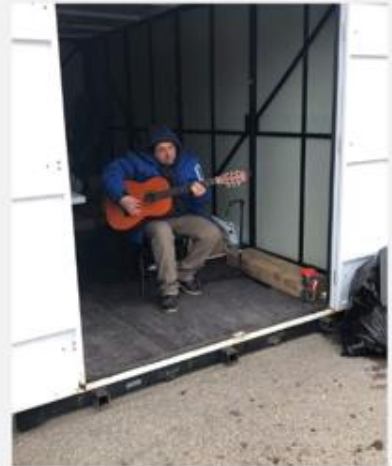
tirer sans l'octroyer. C'est un arbitre de griefs qui a autorité de jugé de l'issue, sans toutefois connaître l'intention réel de ces engagements.

Je demande a RRC, est-ce ainsi que vous avez l'intention de « reconstruire une relation de confiance entre nous? »

**Paul D'Amico**

**Comité de négo**

**Comité de retraite**







## Rapport du Comité d'Atelier

Rappel syndical à tous: Pour tout congé personnel et/ou congé familiale, vous devez AVISER votre superviseur UNIQUEMENT. Pour tout convocation et/ou discussion avec un représentant en relation de travail vous avez le droit d'être accompagné par un représentant syndical OU une personne de confiance de votre choix.

Grief 21-008 - L'employeur refuse d'effectuer une fermeture partielle de ses installations et force les employés à travailler le 30 et 31 décembre 2020. L'article 6.02 de la convention collective considère ces deux jours de congé additionnels non travaillés et décrit le mode de compensation. (En attente de la décision de la cour supérieure sur la contestation de l'employeur de la décision 2468 arbitrale initiale. **En pourvoi judiciaire le 17 mai 2024**)

Grief 22-013 - Le 15 mars 2022, par l'entremise d'une lettre postée et envoyée à nos membres, l'employeur déclare qu'il met les salariés de l'unité de négociation en lock-out. De ce fait, ils indiquent que les couvertures d'assurances collectives seront suspendues durant le lock-out. Ceci contrevient à l'article 27.03 de la convention collective qui stipule que les conditions et termes contenus dans la présente convention collective continueront de s'appliquer jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective. **Une date d'arbitrage a été fixée au 16 janvier 2024. Une date d'arbitrage a été fixée au 5 septembre 2024.**

Grief 22-018 et Grief 23-010 - Nous contestons le calcul de l'indemnité de vacances annuelles établi selon les paramètres de l'article 10.09 de la convention collective, concernant les salariés ayant plus que trois (3) semaines de vacances et qui se sont absentés pour cause de maladie ou pour congé parental. Ceci est une discrimination en vertu de la Charte québécoise. – en attente de dates d'arbitrage. **Des discussions ont lieu entre le conseiller syndical et l'avocat de l'entreprise.**

Grief 22-019 - L'employeur refuse de respecter le protocole de retour au travail, tel que dûment négocié de bonne foi entre les parties, en ce qui concerne la notion d'ancienneté et de durée de service durant le conflit de travail, en ce qui a trait au régime de retraite. **Une date d'arbitrage a été fixée au 26 mars 2024.**

Grief 23-002 - L'employeur ne respecte pas les modalités de la convention collective en forçant des employés qui ne sont pas chef d'équipe à faire des tâches de chef d'équipe. **Entente de règlement.**

Grief 23-004 - Conformément à notre convention collective, notamment l'article 23.03, nous contestons la position de l'employeur tel qu'indiqué dans la lettre datée du 30 janvier 2023, de ne pas respecter les modalités relatives à la participation des salariés durant une absence. Une date d'arbitrage a été fixée au 7 mai 2024.

Grief 23-009 - Tel que la convention collective le stipule (référence à la recommandation du ministère), nous contestons la décision de l'employeur de refuser de payer sa contribution au régime de retraite, tel que le prévoit l'article 23.01 a) (10%) et ce, rétroactivement au 22 mars 2020. Une date d'arbitrage a été fixée au 21 février 2025.

Grief 23- 016 - Le Syndicat affirme que les salariés en maladie (assurance), CNESST, SAAQ, congé de maternité, paternité ou congé parental, même s'ils ont manqué du temps de travail considérable ou même s'ils n'ont pas travaillé en 2021,2022 et les années suivantes devraient recevoir le boni corporatif au complet et non au prorata du nombre d'heures travaillé durant l'année. Ceci découle du fait que ces travailleurs sont protégés par l'article 10 de la Charte québécoise et qu'ils ne peuvent pas être discriminés en vertu d'un handicap ou de leur état civil. Un arbitre a été sélectionné. Des discussions ont lieu entre le conseiller syndical et l'avocat de l'entreprise.

Grief 23-020 – Contestation de la décision de l'employeur de faire exécuter du travail qui appartient aux salariés de l'unité de négociation (opérateurs de machines fixes), par des personnes qui ne sont pas visées par le certificat d'accréditation. Une date d'arbitrage a été fixée au 13 décembre 2024.

Grief 23-024 - L'Employeur refuse de se conformer à la convention collective qui l'oblige à ouvrir le temps supplémentaire à tous les employés intéressés à compenser les jours de congé additionnels du temps des fêtes en 2023. Une date d'arbitrage a été fixée au 8 avril 2025.

Grief 23-028 - Conformément à l'article 2.01 de la convention collective, nous contestons la décision de l'employeur d'établir unilatéralement des conditions de travail de salariés de l'unité de négociation quant aux responsabilités de super-utilisateurs. Un arbitre a été sélectionné.

Grief 23-029 - 4.00, 18.00, 18.01 et tout article concerné. La compagnie n'a pas avisé préalablement le comité d'atelier d'une lettre d'avertissement adressée à un membre. Un arbitre a été sélectionné.

Grief 23-030 - Conformément notamment à la lettre d'entente #1 – apprentis et instructeurs, nous contestons la décision de l'employeur de refuser l'application de celle-ci, entre autres, en refusant d'afficher le nombre de postes d'apprentis prévus à celle-ci. **Un arbitre a été sélectionné.**

Grief 24-003 - L'employeur ne fournit pas un milieu de travail exempt de harcèlement dans un département contrairement à la convention collective et aux lois en vigueur. **-étape 2.**

## 18 griefs des membres à différentes étapes

### Comité D'Atelier

### Rapport du comité Santé et Sécurité au Travail

Cette année, votre équipe de Santé et Sécurité au Travail vous encourage à continuer de nous contacter pour tout problème relié à la SST. De plus, il faut être conscient que si on est témoin ou victime, d'un accident ou d'un quasi accident de toute sorte, il est primordial de contacter immédiatement votre superviseur et votre représentant en Prévention. C'est avec de petits gestes que nous pouvons travailler sécuritairement.

Un sujet qui est tabou mais que l'on doit prendre très au sérieux et dénoncer, si on est victime ou témoin de l'harcèlement psychologique. L'article 51 de La Loi de la Santé et Sécurité au Travail (LSST) stipule : -L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur.

Alinéa 16 -prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Si vous avez des questions, inquiétudes ou plaintes à ce sujet, contacter votre Représentant en Prévention le plus rapidement possible. Toutes conversations sont confidentielles.

### Comité SST

## Entraidantes et Entraidants

Une nouvelle année remplie de défis pour votre équipe d'entraidantes et d'entraidants. Ces personnes sont préoccupées par la qualité de vie, l'entraide et la solidarité entre collègues. Les entraidantes et les entraidants peuvent, par exemple, être d'une aide précieuse auprès de collègues vivant de la détresse psychologique ou éprouvant des problèmes de santé psychologique, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de violence conjugale et lors du retour au travail. Cette année, ils seront encore plus actifs et visibles dans votre environnement de travail. Des articles promotionnels à leurs effigies, des conférences, des kiosques et surtout une écoute qui sera pour vous entendre et vous soutenir en cas de difficultés. Un sondage sera lancé tout prochainement qui nous aidera à mieux comprendre vos besoins sur le plancher, voici ci-bas l'explication de ce sondage.

## SONDAGE SYNDICAL \*IMPORTANT\*

Bonjour,

Pour faire suite à notre présentation lors de votre dernière assemblée générale en date du 29 janvier 2024, nous avons le plaisir de transmettre le code QR qui vous redirigera vers notre sondage. Vous pouvez aussi utiliser l'adresse qui suit pour accéder au sondage <https://api.legerweb.com/RollsRoyce>



À titre de rappel, celui-ci vise à cerner les problématiques de santé (physique et mentale) au travail qui circulent sur le plancher. Les informations qui seront colligées de ces suites sont très importantes pour permettre à votre syndicat et à vos représentants, entre autres Maxime Pineault, votre VP SST, et à vos entraidants de mieux comprendre vos besoins sur le terrain pour ainsi renforcer l'action syndicale et votre présence auprès de l'employeur, dans les différents comités. Il faut aussi y voir un outil de renforcement de l'action syndicale en préparation à vos prochaines négociations collectives.

Nous vous rappelons que ces données seront traitées de manière entièrement confidentielle. Par ailleurs, cette initiative n'est pas une initiative patronale, mais s'inscrit dans un projet de recherche universitaire, mené par Jean-Paul Dautel,

professeur en SST à l'Université du Québec en Outaouais, et moi-même, professeure agrégée en relations de travail et syndicalisme à l'Université de Montréal.

Nous vous invitons à remplir le sondage dès que possible: il serait formidable en ce sens que vous puissiez vous mobiliser rapidement pour le remplir, de manière à ce que nous puissions vous donner des résultats le plus rapidement possible également.

Un grand merci à vous de votre précieuse participation!

Syndicalement,

**Mélanie Dufour-Poirier (UdeM) et Jean-Paul Dautel (UQO)**



## Rapport Formation syndicale

Depuis le début de l'année 2024, plusieurs camarades occupant des fonctions syndicales ont participé à des formations conçues par le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN ainsi que par la Fédération de l'industrie manufacturière-CSN. Ces séances d'apprentissages ont pour objectif d'aider les participants à exécuter leurs tâches syndicales avec assurance et professionnalisme, afin que les membres des syndicats affiliés CSN soient en mesure de recevoir un service à la hauteur de leurs attentes.

Plusieurs membres du STTRRC-CSN ont également participé à la formation « Prendre en main sa retraite ». Deux sessions ont eu lieu en février 2024. Je tiens à souligner l'excellent travail de notre collègue Paul D'Amico qui a travaillé à la mise en œuvre de ces formations. J'ai eu la chance de l'assister dans sa tâche et je peux témoigner de son dévouement pour vous offrir un cours préparatoire à la retraite de qualité. Je vous rappelle que vous devez avoir un minimum de trente-cinq (35) ans et cinq (5) ans d'ancienneté pour avoir droit à ce cours, une (1) fois durant votre carrière. Voici nos participants des deux sessions en Février!

**Jean-Daniel Savard**

**Vice-Président formation**



## Rapport Comité de retraite

Une rencontre du comité de retraite à prestations cibles FIM-FNCC (CSN) a eu lieu le 29 février 2024. À cette occasion, la date de l'assemblée générale a été fixée pour le 03 octobre 2024 en soirée. Les participants pourront y assister en présentiel ou en virtuel. De plus, les premiers relevés de participation couvrant la période du 1er octobre 2022 au 31 décembre 2023 seront envoyés en juillet 2024. Ceux-ci indiqueront les prestations que vous avez accumulées en vertu du régime et que vous pourriez toucher à la retraite. Ils contiendront également un exposé sommaire des dispositions du régime. Pour plus de détails sur ces dispositions, veuillez consulter la brochure du régime à l'intention des participants qui sera disponible prochainement sur le site web du STTRRC-CSN.

## Comité de retraite



### Maxime Pineault Finaliste des Grands Prix de la CNESST

Bonjour à tous,

C'est avec fierté et joie que nous vous annonçons que notre collègue Maxime Pineault fait partie des finalistes au prestigieux concours des Grands Prix de la CNESST dans la catégorie Leader. Grâce à son dévouement et son implication, en tant que Vice-Président Santé sécurité au travail, nous avons décidé avec l'appui de l'employeur, de déposer sa candidature dans la catégorie Leader. Le 13 décembre dernier, nous avons appris qu'il avait été sélectionné parmi plusieurs candidats à travers le Québec. Nous sommes très fiers de lui pour tous ses accomplissements, sa détermination et sa volonté d'approfondir ses connaissances. Le 8 mai prochain, les lauréats et les lauréates seront annoncés durant la cérémonie nationale du Grand Rendez-vous de la CNESST, au Centre des congrès de Québec. On vous encourage de lui souhaiter bonne chance afin de remporter ce prix et surtout le féliciter pour sa nomination.

**Sylvain Gélinas**

Comité SST



## Nouveaux membres

Le STTRRC-CSN souhaite la bienvenue à tous les nouveaux membres énumérés ci-dessous. Cette liste sera plus longue que le prochain rapport sur les nouveaux membres, car elle est datée du 1er janvier 2023.

Frédéric Rolland	Luca Benoit	Fortunato Lugara
Sirhay Khov	Mohammad Yari	Sonia Battou
Russell Owen	Younes M'Sahel	Tristan Viens
Luigi Napoletano	Guillaume Bégin	Jimmy Dubuc
Nathalie Bourassa	Justin Rowden	Shawna Lee Beauchemin
Mauro Crapis	Kevin Potvin	Joe Vescio
Karl Seguin-Chartrand	Stéphane Phoeung	Myles Sessenwein
Jesse Berube	Shehrose Shahid	Théo Royer
Rafael Munoz	Songyan Zhang	Simon Drolet
Jonathan Blackburn	Tarus Vlad	Tina Patafie
Shawn Adamczewski	Robert MacGregor	William Fougère
Melissa Lamberti	Reynaldo Acosta	Samuel Lévesque
Bernard Elaydo	Andrew Motchula	Shant Mardirossian
Bryan Dubuc	Francis Bifulco	Jacob Menicucci
Mohsen Eshtiaghi	Jeremie Medrano	Elliott Martínez
Patrick Poulin	Elie Nassar	Maxime Chevrefils
Hiba Hamami	Sébastien Roy	Jean-Philippe Reignier
Francis Perreault	Michael Neumann	

## FLASH INFO

- Rejoignez-nous à la cafétéria aujourd'hui pendant votre pause de diner pour récupérer votre cadeau syndical!
- Tel que voté dans le budget lors de notre dernière Assemblée Générale le 29 janvier 2024, il y aura un tirage de 2 cartes cadeaux de 125\$ à la fin de chaque Assemblée Générale. Et il y aura un tirage pour 1 carte cadeau de 100\$ à la fin de chaque Conseil Syndical.
- Pour répondre aux questions de certains membres depuis que nous avons rejoint la famille CSN, aucun représentant syndical n'est payé par le syndicat ou ne reçoit un salaire syndical. Les représentants syndicaux paient leurs cotisations syndicales comme tous les membres du STTRRC-CSN.

