

LE PIONNIER

SEMB-SAQ CSN

SEMB
SAQ



FSP



Volume 42 no 4

Juin 2007

Dans ce numéro :

Mot du président	2
Un coco qui vaut cher	2
Éditorial	3
Forum social québécois	3
Mot du trésorier	4
Relations de travail	5
Mot du secrétaire	6
Santé sécurité	7
Quelques secondes pour votre santé	8
Erreur de jugement	9
Tribune libre	10
Un petit mot de Lisa	11
Ressources syndicales	11

Bonne Fête nationale



*Gens du pays, c'est à votre tour
de vous laisser parler d'amour*



Assemblée générale printemps 2007

Chères et chers membres,

Comme c'est la tradition au SEMB, la fin de l'assemblée générale marque le début de l'été. C'est la fin de l'année des travaux du syndicat. C'est à l'assemblée générale que l'exécutif syndical présente aux membres les travaux d'une année complète de dur labeur.

Or, l'assemblée générale est un indicateur de la mobilisation des membres : une participation importante implique des gains syndicaux importants, alors qu'une faible participation équivaut à une convention collective ... disons comme celle que nous avons présentement. Évidemment, toutes les raisons sont bonnes pour ne pas y assister. Cependant, quand vous ne vous y présentez pas, vous êtes les premiers grands perdants.

Au cours de mes nombreux périple qui m'ont mené aux quatre coins du Québec, je me suis aperçu que beaucoup d'entre vous ont encore la fausse perception que le syndicat c'est le conseil général et l'exécutif syndical. En fait, le syndicat est en quelque sorte une coopérative où l'apport de toutes et de tous est primordial à l'atteinte des objectifs communs : **vous êtes le syndicat.** Les négociations s'en viennent à grands pas, il faut toujours garder à l'esprit que nous aurons une nouvelle convention collective à la hauteur de notre mobilisation.

Heureusement, plusieurs d'entre vous ont fait leurs devoirs syndicaux et sont venus participer au grand rendez-vous annuel et ainsi appuyer leur syndicat. Félicitations pour votre implication, vous contribuez à l'enrichissement de la vie syndicale

et au soutien de vos représentants qui travaillent sans relâche à la défense de vos droits. Vous nous donnez l'énergie nécessaire pour continuer à mener nos luttes qui font partie de notre quotidien. C'est grâce à vous que nous pouvons gagner ces batailles qui profitent à toutes et à tous.

En terminant, je désire souhaiter une belle St-Jean-Baptiste aux membres du SEMB et, surtout, rappelez-vous qu'il est important de prendre une soirée dans l'année pour vous mêler de vos affaires ... votre avenir en dépend !



Bon été,

Eric Brunet, président

Un coco qui vaut cher!!!

C'est avec son grand cœur, mais plus un poil sur le coco, que Pierre Doyer a remis 650.00\$ à Leucan.

En effet, Pierre a participé au défi « Têtes rasées » organisé dans le cadre de la levée de fonds annuelle de Leucan. Il s'est fait raser la tête le 8 juin dans la cafétéria du PDC. Sa générosité envers Leucan va beaucoup apporter aux personnes atteintes du cancer.

Un geste qui rapporte beaucoup.

Bravo Pierre pour ton appui et ton implication dans cette noble cause.

Katia Lelièvre



Do you remember when we were Quebecois???

(Vous souvenez vous lorsqu'on était québécois ???)

Qu'on l'appelle la St-Jean-Baptiste, la Fête nationale ou la Fête des Québécois, le 24 juin demeure une des dates les plus importantes de l'année.

On écoute de la musique québécoise, on fait un feu de joie, on se rencontre entre amis pour faire la fête. Il y a un petit quelque chose de magique dans l'air. Le 24 juin, on est fier d'être québécois.

Je suis bien d'accord pour faire une fête pour notre peuple, mais je me questionne sur les 364 autres jours de l'année.

Je dois vous expliquer que je viens d'un petit village. C'est peut-être de là que je tiens mon sens de la communauté. Mais bref, dans mon petit village de la Mauricie, les gens se serreraient les coudes, s'entraideraient dans les temps durs et se battaient ensemble pour garder le contrôle de leurs affaires.

À cette époque, je voyais le Québec comme le village d'Astérix : "Les irréductibles Québécois qui tenaient toujours tête à l'empire américano-canadien." Nous sommes différents, mais à cette époque, nous en étions conscients aussi les 364 au-



tres jours de l'année. Pas mieux, pas pire que nos voisins, juste différent.

Nous avons commencé à lorgner du côté sud de la frontière et je ne sais pas trop ce qui s'est passé, mais insidieusement, nous nous sommes américanisés. Les gens se parlent de moins en moins et la solidarité suit la même pente descendante. Plutôt que de se serrer les coudes, on s'en donne des coups pour passer en avant de l'autre, pour avoir une meilleure position, plus de pouvoir ou plus d'argent. Plutôt que de saluer les batailles de nos camarades, on se range souvent du bord du plus fort pour l'assommer un peu plus. Vous ne me suivez plus? Rappelez-vous durant la grève, on se faisait dire qu'il ne fallait pas se plaindre parce qu'on était mieux payé que chez Wal*Mart et plus récemment, les manifestations antigrevé à la Société des Transports de Montréal. Je ne vous donne que ces deux exemples, car j'en aurais assez pour remplir le journal tout entier.

Alors que nous avons baissé notre garde, l'empire romain patronal attaque et avec l'aide des ses armes médiatiques de désinformation massive, il est en voie de prendre d'assaut notre village et en même temps, notre différence. J'espère qu'il nous reste un peu de potion magique en réserve. Il est grand temps qu'on se réveille.

Debout Québécois, repoussons encore une fois l'ennemi, afin que le 24 juin ne soit pas que la fête d'un dra-

peau, mais la fête de la fierté de tout un peuple à être différent.

Fêtons autour d'un feu de joie et d'un banquet digne de la fin de tout bon Astérix.

Bonne fête des Québécois à chacun de vous !!!



Katia Lelièvre

Vice-présidente responsable de la vie syndicale, de la mobilisation et de l'information

C'est à notre tour de penser le Québec

Du 23 au 26 août 2007 se tiendra le Forum social québécois. Plusieurs intervenants de tous les milieux y participeront. Plusieurs enjeux de société y seront discutés. Pour de plus amples renseignements, voici l'adresse de leur site internet :

<http://www.forumsocialquebecois.org/>



Des chiffres étonnants

Nous avons souvent essayé, avec des mots, de vous convaincre d'assister aux différentes assemblées syndicales. Certains avec des fables, d'autres avec de la prose, mais toujours avec conviction. Nous avons fait appel à votre sens du devoir, au mécontentement que vous ressentez envers la SAQ, au lien d'amitié qui vous unit avec un syndicaliste... Nous vous avons dit que les gains que nous pouvons faire sont liés au nombre de personnes qui vont dans nos assemblées, à notre mobilisation... Pourtant, malgré tous ces efforts, les résultats de la dernière tournée provinciale furent plutôt mitigés...



C'est pourquoi, aujourd'hui, au lieu d'utiliser uniquement des mots, je vais aussi utiliser des chiffres. L'employeur ne cesse de nous en parler et nous semblons comprendre puisque nous faisons des profits records!

Nous consacrons 38 heures par semaine à notre travail, ou du moins, pour la plupart d'entre nous, nous aspirons à travailler 38 heures par semaine. Ça représente 1824 heures par année (basé sur 48 semaines, 4

semaines de vacances). J'ajoute à ce chiffre ce que j'appelle la préparation pour aller et revenir du travail : déplacement, prendre sa douche, préparer son repas, etc. Ça peut varier d'un individu à l'autre alors, prenons une moyenne : 1,5 heures par jour donc, 7,5 heures par semaine, 360 heures par année; $1824 + 360 = 2184$ heures. Il y a 8736 heures dans une année. Environ 2912 sont consacrées à dormir; $8736 - 2912 = 5824$ heures. Ce dernier chiffre représente notre vie « active »; $2184 / 5824 = 0,375$. Nous consacrons donc 37,5% de notre temps actif à notre travail. Vous en conviendrez, c'est énorme.

Pour les assemblées syndicales, nous vous demandons environ 10 heures par année tout inclus; $10 / 5824 = 0,0017$. Ça représente 0,17% de notre temps. C'est bien peu considérant que ce 0,17% a un impact DIRECT sur le 37,5% que nous consacrons à notre travail!

Toute cette démonstration pour vous dire que je trouve inconcevable que des gens puissent se laisser dicter et organiser plus du tiers de leur vie sans vouloir faire entendre leur voix! Surtout, quand ils ont la chance de le faire!

Je fais donc appel aujourd'hui à votre logique et à votre côté cartésien : un « investissement » de seulement 10 heures par année peut faire toute la différence sur votre qualité de vie. En effet, des meilleures conditions

de travail peuvent être obtenues par votre implication aux assemblées syndicales. Cela peut aussi avoir un impact direct sur le reste de votre vie; plus de temps pour votre famille, plus d'argent pour réaliser vos rêves, une meilleure retraite, une meilleure assurance collective et j'en passe!

Je tiens à remercier tous ceux qui sont venus participer à l'assemblée; vous êtes l'âme et le cœur de notre syndicat.

Une bonne
Saint-Jean-
Baptiste à tous!



Alexandre Joly

Trésorier du SEMB SAQ CSN



Nous consacrons donc 37,5% de notre temps actif à notre travail. Vous en conviendrez, c'est énorme.

TRAITEMENT DES GRIEFS: LE SEMB SE DOTE DE NOUVEAUX OUTILS

En effet, toujours soucieux de mieux vous servir et de défendre vos intérêts, le SEMB SAQ CSN a décidé, en collaboration avec les représentants de l'employeur, de mettre en place des comités de griefs régionaux. Cette nouvelle façon de faire marque un pas important pour notre syndicat qui a toujours centralisé le traitement de ses griefs. L'adoption des nouveaux statuts et règlements de notre syndicat n'est pas étrangère à cela, car nous voulons que les délégués régionaux prennent part de façon plus importante aux discussions, mais aussi aux décisions relatives au règlement des griefs. Pour le syndicat, il ne s'agit pas seulement de déposer des griefs, il faut aussi pouvoir les régler, et ce, dans un délai acceptable. Il n'est malheureusement pas rare de devoir discuter d'un dossier de grief qui a été déposé depuis plus de six ans... imaginez un peu les difficultés que cela peut représenter et l'insatisfaction que cela peut générer!!!

Nous nous sommes donc attaqués, via le comité de relations de travail, à l'élaboration de la structure de fonctionnement des comités de griefs régionaux. Une fois que le syndicat et l'employeur ont été d'accord sur le comment, une formation paritaire a été donnée aux délégués régionaux, aux directeurs de secteurs, ainsi qu'aux conseillers généralistes en ressources humaines. Cette formation a eu lieu les 8 et 10 mai derniers d'abord à Montréal et par la suite, à Québec. Le but visé lors de cette formation était, entre autres, d'uniformiser la procédure dans toutes les régions, de définir les articles de la convention collective qui seront traités et de s'assurer du bon déroulement des comités. Voici, en gros, com-

ment vont fonctionner les comités de griefs régionaux:

Tout d'abord, le directeur de secteur va communiquer avec le délégué régional, afin de planifier la date du comité de griefs (l'objectif étant au moins une première rencontre d'ici la fin juin 2007). Cela ne permet pas seulement de planifier une date, mais aussi de déterminer les griefs qui seront traités lors de la rencontre, et ce, à l'aide d'une liste commune des griefs par article et par région. Une fois la date et les griefs déterminés, chacune des parties devra se préparer en prenant connaissance des dossiers. À cette étape et lors du comité proprement dit, le délégué régional pourra faire appel au conseiller (ère) syndical(e) de la CSN attitré (e) à sa région pour l'aider dans son travail (une formation syndicale aux délégués régionaux ainsi qu'aux conseillers syndicaux de la CSN ayant eu lieu le 31 mai et 1er juin 2007 à Montréal). Lors du comité de griefs, un compte rendu des discussions ainsi que le résultat de celles-ci seront faits, et ce, pour chaque dossier. Les comptes rendus ainsi que les règlements seront ensuite transmis à un comité de suivi provincial formé du vice-président aux relations de travail et griefs pour les succursales, du délégué en chef et pour l'employeur, d'un représentant des ventes ainsi que d'un représentant des relations de travail.

Les griefs qui seront traités lors des comités régionaux porteront essentiellement sur les articles "opérationnels" de la convention collective comme par exemple: la gestion des employés à temps partiel (art. 8), la gestion du temps supplémentaire (art.11), les fériés (art.13), travail réservé à no-

tre accréditation (art. 2:04 et annexe 3), etc... Les articles de "principes", les interprétations de la convention collective ainsi que les contestations de mesures disciplinaires seront discutés à l'intérieur du comité central de griefs qui lui, fera l'objet d'un prochain texte dans le Pionnier. À tout moment, votre délégué régional peut communiquer avec vous pour avoir de plus amples informations sur un grief qui vous concerne ou encore, pour vous aviser d'un règlement potentiel. Je vous invite aussi à communiquer avec votre délégué pour connaître l'état de ou de vos griefs actif(s) et si celui-ci ou ceux-ci sera ou seront traité(s) en comité de griefs régional ou central.

Je suis persuadé que cette nouvelle approche dans le traitement des griefs va permettre non pas uniquement aux délégués régionaux de prendre une part plus active dans les dossiers touchant leurs régions, mais aussi de diminuer considérablement les délais pour le règlement des griefs et par le fait même, d'amoinrir les irritants liés à nos emplois...

En terminant, je profite de l'occasion pour vous souhaiter à tous, chers camarades, une très joyeuse Fête nationale!

Syndicalement uni
pour l'avenir et fier
de l'être!

Joël Beaulieu

Vice-président responsable des griefs



Le climat

Bonjour à toutes et tous, membres du SEMB.

Nous venons de terminer une tournée de six semaines à travers le Québec. Depuis mon arrivée au sein du comité exécutif, j'en suis à mon deuxième tour de piste. Le premier pour l'élection des délégués et le second pour l'assemblée générale. Je vous parlerai donc du climat. Pas du temps qu'il fait, malgré que certains font la pluie et le beau temps, mais plutôt du climat qui règne dans certaines succursales.



Nous travaillons fort pour l'entreprise et le succès commercial le démontre. Ce qui me trouble le plus lors de mes visites en succursales, c'est le climat qui mine l'atmosphère dans plusieurs de ces succursales, sans oublier nos amis des bureaux. Nous entrons et nous sentons immédiatement le malaise. Notre présence dérange, pas besoin d'avoir un doctorat en psychologie pour comprendre que nous entrons sur un territoire bien marqué.

Différents problèmes peuvent être

décelés. Le premier en est un de surveillance à outrance. Au moindre répit, le prédateur saute sur sa proie et la somme de reprendre le boulot tout de go. Le second en est un de roi et maître, par une attitude qui ressemble plus à celle du gorille à se taper fort la cage thoracique. Il engendre une peur telle que la seule pensée de dénoncer ce primate provoque un tremblement, un hoquet et même pire, le syndrome de la Tourette. Un autre problème peut aussi survenir, celui que je nommerai le charognard et le rusé. Ce petit jeu se joue à trois. Vous avez le rusé qui flaire la proie. Il tend des pièges, il se cache bien, tel un renard, il connaît bien la manipulation, il en fait son cheval de bataille. Quand sa victime s'embourbe, tombe et se blesse, il envoie la hyène à l'attaque pour mieux achever sa proie et le pauvre tonnelier se fait suspendre haut et court pour quelques mois.

Vous trouvez peut-être cela imagé et même exagéré. Je ne nommerai pas de noms ici, mais si le chapeau te fait, mets-le. Quand une personne en poste d'autorité te surveille, t'épie et qu'à la moindre accalmie t'invective, on a un problème. Quand une autre personne en poste d'autorité par une attitude intimidante réussit à te faire peur, de sorte que tu n'oses même pas dénoncer ces méthodes infantilisantes, de noter chacune de tes tâches, on a un problème, et quand dans une autre succursale, un directeur réussit à convaincre une ou un sous-fifre de dénoncer et même de poursuivre un camarade, nous avons un gros problème. Sans compter les autres régions où les directeurs de

secteurs demandent aux directeurs des succursales de couper les heures, et même de faire du travail de syndiqués pour atteindre le dieu RATIO.

Sommes-nous vraiment plus productifs dans de telles conditions?

La partie patronale est-elle vraiment soucieuse de notre sort?

Pour moi, une personne heureuse est une personne productive.

En finissant, je vous souhaite un été rempli de douceurs et une bonne Saint-Jean-Baptiste.

Daniel Plante

Secrétaire général

SEMB SAQ CSN



Intégrité physique en détresse!



Au cours de la dernière année, une véritable pluie d'accidents de travail a déferlé dans nos succursales et nos bureaux. Environ 800 avis d'accidents de travail ont été déclarés par nos 4200 membres en 2006, c'est-à-dire, qu'environ 20% de nos membres ont subi un accident de travail au cours de l'année, et ce, sans compter ceux qui n'ont pas rempli le formulaire (*Avis d'accident de travail*) dans l'intranet. Il est vrai que ce ne sont pas tous les accidents qui provoquent des blessures sérieuses, mais nous ne devons pas prendre ces données à la légère, car dans chaque cas, il aurait pu y avoir des conséquences graves.

Nous voyons actuellement un nombre très élevé de cas d'accidents de travail nécessitant un arrêt de travail plus ou moins long. Dans chacun de ces cas, une personne a été blessée assez sérieusement pour devoir arrêter carrément de travailler ou de revenir en assignation temporaire avec limitations (communément appelé travaux légers). Ces personnes garderont toujours des séquelles de ces accidents, même si elles reviennent sans limi-



tations au travail. Chaque fois que nous sommes blessés, notre résistance diminue et les risques de récurrence augmentent d'autant. C'est pourquoi, nous devons toujours garder en tête qu'une blessure au travail est une blessure de trop. Nous devons être d'autant plus prudents quand nous voyons que l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour s'assurer de nous fournir un milieu sain et sécuritaire pour travailler. Combien de fois faisons-nous face à une situation d'encombrement dans les entrepôts de nos succursales, et ce, tant lors des réceptions de marchandises qu'à la période des fêtes ou même, à tous les jours dans certains cas?! Pourquoi avons-nous à faire pression par les délégués de succursales ou les membres du GTC pour obtenir des formations de secouriste et de cariste (transpalettes électriques)? Pourquoi n'avons-nous pas droit à des services professionnels pour évaluer les postes de travail dans les bureaux, afin de pouvoir faire nos semaines dans des conditions décentes? Pourquoi est-ce nous, les employés, qui avons à prendre toutes les initiatives en terme de prévention des accidents de travail? Ce n'est pas normal!

Je pourrais vous inonder d'exemples de ce qui ne se fait pas chez nous, mais je préfère garder mes énergies à convaincre notre employeur du bien-fondé de nos réflexions. Il me semble assez évident que l'humain en nous devrait avoir

priorité sur les chiffres d'affaires et les bonus individuels, mais ce n'est pas aussi clair pour tous nos cadres. Alors, avant qu'on les accroche sur les murs et qu'on leur remette un trophée pour le plus grand nombre d'employés blessés dans une entreprise où il n'y a ni manipulation de métaux liquides, ni de tronçonneuses à gaz et où il n'y a même pas de machinerie lourde ou d'échafaudages, il serait temps qu'ils cessent de se chamailler entre eux à savoir qui a la vision la plus économique de la prévention et qu'ils **PASSENT AUX ACTES IMMÉDIATEMENT!**

En attendant, bonne St-Jean et bonnes vacances à toutes et à tous!

Salutations fraternelles!

Benoît Malenfant
Vice-président responsable des assurances, prévention, réparation et régime de retraite



Chaque fois que nous sommes blessés, notre résistance diminue et les risques de récurrence augmentent d'autant. C'est pourquoi, nous devons toujours garder en tête qu'une blessure au travail est une blessure de trop.

Quelques secondes pour votre santé!

J'étais en train de préparer un 'buggy' aujourd'hui, et j'ai été dérangé par le gars du bar qui vient tous les mercredis. Ce gars-là est ben correct, et je me sens toujours fier de mon travail quand je le sers parce qu'il est content du service qu'on lui donne; on travaille fort pour nos détenteurs de permis! Quelques minutes plus tard, je suis revenu à mon 'buggy'. J'me rends compte que ça ressemble plus à un pan de mur qu'à un 'buggy', mais c'est pas grave, de toute façon, ça roule et c'est pas pesant. Il reste encore trois palettes à défaire et on reçoit un autre voyage demain matin. Je demande à Karine de placer le 'buggy' pendant que j'en prépare d'autres pour qu'on finisse plus vite. Je rigole un peu, parce que Karine a l'air vraiment plus petite qu'elle l'est réellement quand elle essaie de faire passer le 'buggy' que je lui ai préparé dans la porte vers l'aire de vente. En fait, même Denis qui mesure au-dessus de 6 pieds, a l'air pas mal plus petit.

Comme je commence à remarquer qu'elle semble avoir de la misère à pousser le 'buggy' au travers de la porte, je m'approche pour lui donner un coup de main en me disant que j'avais peut-être exagéré. Alors que j'arrive près d'elle, Karine réussit à passer la porte en poussant plus fort, mais elle n'est pas capable de l'arrêter immédiatement, et le 'buggy' roule quelques centimètres plus loin que prévu et s'arrête brusquement sur le 'cap d'acier' de Martin. Avec le coup de l'arrêt brusque, les premières caisses, ins-

tables puisque trop hautes, tombent directement sur l'épaule gauche de Martin et s'écrasent par terre où quelques bouteilles se fracassent. Branle-bas de combat! Le directeur arrive en disant à Karine de ramener le 'buggy' à l'arrière, je demande à Martin s'il s'est blessé, Denis s'en vient avec la mop et les clients nous observent en se demandant ce qui s'est passé. Heureusement, Martin n'a pas été blessé lors de l'accident, mais je me souviens que Denis s'était déjà blessé d'une façon semblable, et qu'il avait dû s'absenter un petit bout de temps du travail et faire de la physio 3-4 fois par semaine; il ne l'avait pas trouvé drôle. Je me sens un peu coupable de ne pas avoir pris 5 secondes de plus pour réfléchir sur mon travail, et pour m'assurer que je le faisais de façon sécuritaire. Un accident ça arrive, mais mieux vaut mettre toutes les chances de notre côté afin de les éviter.

Je conduis donc Martin au poste informatique, afin de l'aider à remplir un avis d'accident de travail dans l'intranet, au cas où il y aurait des complications plus tard et pour

officialiser l'événement. Tout de suite après, je parle avec mes confrères et consoeurs de travail, afin de leur expliquer ce qui s'est passé et de faire attention à ce genre de détails. Je leur recommande aussi de ne jamais mettre plus de 6 caisses sur un 'buggy', afin de toujours avoir le plein contrôle et un bon angle de vision lorsqu'ils circulent dans les allées. Je demande aussi au directeur d'en parler lors notre prochaine rencontre d'équipe et aux gens qui seront là samedi. J'ai réalisé qu'il est important de réfléchir quelques secondes avant d'effectuer une tâche, aussi minime soit-elle, afin d'éviter des situations comme aujourd'hui. En bout de ligne, ça ne représente que quelques minutes par jour et il est certain que plusieurs accidents, graves ou anodins, seront évités.

Soyons prudents, pour nous-même et pour les autres.

Robert, Johanne, Jean, Sylvie, Line, Marc, etc...

Dans une succursale près de chez vous.



Erreur de jugement

Le pouvoir de juger est accordé à nos juges, mais aussi à quelques autres personnes dans des circonstances particulières, comme les arbitres. Quel que soit le tribunal cependant, le juge base son jugement sur les faits qui lui sont présentés en preuve par chacune des parties. Au moment de rendre son jugement, le juge doit se baser sur les autres causes similaires et sur les décisions qu'ont rendues ses pairs, c'est la jurisprudence. Le juge doit être neutre et non concerné par la cause qu'il doit juger, et il doit tenir compte de l'ensemble des circonstances dans la cause.

Dans le journal, il y a quelques semaines, on lisait que deux jeunes de 14 et 15 ans sont morts dans un accident de voiture. J'ai entendu plusieurs personnes qui se demandaient comment des jeunes de cet âge pouvaient être au volant d'une voiture. D'autres affirmaient que les parents étaient inconscients de laisser des jeunes au volant. Enfin, certains y allaient allégrement de commentaires concernant les jeunes, la drogue et l'alcool. La chose était vite jugée par tous ces juges d'estrades. Cependant, quand on se donnait la peine de tenter de comprendre et de lire les articles de journaux au complet, on comprenait rapidement que ces jeunes étaient en fait assis dans une voiture qui était stationnée. La voiture n'était pas en marche et c'est un autre véhicule qui est entrée en collision avec la voiture où les jeunes écoutaient calmement de la musique.

Je suis toujours impressionné de voir comment certaines personnes se réjouissent du malheur des autres. Plutôt que de chercher à comprendre pourquoi, chercher à connaître les raisons avant de porter un jugement, on passe en mode accusation et déclaration de culpabilité. Ça fait de meilleures histoires sans doute.

Laissez-moi vous raconter l'histoire d'un employé qui, pour une petite erreur, s'est vu imposer la mesure disciplinaire la plus sévère : le congédiement. Imposer une mesure disciplinaire tient directement du jugement. Les employeurs confondent régulièrement le rôle de juge et de partie. Pire encore, ils portent un jugement sans nécessairement avoir tous les faits relatifs à la cause. Enfin, sous des impératifs d'agir rapidement, ils sont portés à utiliser des moyens ultimes pour corriger une situation, une erreur. De toute façon, c'est plus simple de congédier quelqu'un pour une faute que de tenter d'imposer une mesure de correction qui demanderait un investissement de temps et d'argent. Au pire, le congédiement sera annulé et la peine sera purgée quand même. C'est une tendance que l'on observe malheureusement.

Qu'en est-il de la personne qui subit ce jugement? Elle est d'abord jugée par son employeur, mais le pire, c'est d'être jugée par ses pairs, car les mauvaises nouvelles se diffusent très rapidement. Sans compter que lorsqu'il y a un cadavre, les vautours se précipitent. Une personne subit une suspension et déjà, certains anticipent sur qui va pouvoir obtenir son poste laissé vacant.

Vous connaissez sûrement l'histoire de personnes qui ont été lavées de toutes accusations, mais qui ont eu de la difficulté à vivre avec le jugement de leurs proches. C'est un peu ce qui se produit quand vous jugez sans connaître les détails d'une cause. Quand vous colportez des ragots, des bobards sur une personne qui a subit une mesure disciplinaire, quelle serait votre réaction si des collègues de travail se mettaient à raconter n'importe quoi sur votre compte. Vous seriez les premiers à crier à la diffamation.

Quelquefois, pour comprendre une situation, il faut se mettre à la place des personnes concernées. Personne n'est à l'abri. N'allez pas croire que ça n'arrive qu'aux autres. Une erreur est toujours possible. Avant de juger, demandez-vous s'il est de votre ressort de juger? Quel est votre intérêt? Est-ce que tous les faits ont été portés à votre connaissance?

Les personnes qui subissent une erreur de jugement souffrent et sont victimes, et ce, malgré qu'elles soient acquittées. Pourquoi sommes-nous sympathiques aux victimes d'un accident ou d'une maladie, mais nous continuons de juger les victimes d'erreurs de jugement? Prenons le temps d'y penser. Une fois que vous aurez réfléchi un peu, pensez à vos collègues qui ont subit des suspensions ou des congédiements et qui ont été réintégrés dans leurs postes de plein droit. J'espère que vous ne les avez pas jugés trop vite. Parce que vous savez, lorsqu'on est victime, c'est de support que l'on a besoin, pas d'un autre jugement.

Yves Robitaille

Conseiller syndical

FEESP-CSN



Tribune Libre

DES DIRECTEURS GONFLÉS À BLOC.

Tels des pilotes aux commandes et au volant de leur Formule 1, ou plutôt devrais-je dire aux commandes de leur supersonique airbus. Les directeurs ont reçu un passeport valide, une paire de billets et un guide de voyages pour s'envoler à la destination des îles « PARADISIO ». Vous savez, ces îles du paradis d'où les primes coulent à flot, ces îles où l'atteinte des objectifs se fait par magie, ces îles où des employés dociles ont la capacité de fournir un travail quintuplé. Un vrai paradis pour des gestionnaires chevronnés.

Telles des souris qui courent après leur queue dans une roue sans fin; ces directeurs peuvent à loisir prendre dans ces îles leurs rêves pour la réalité. Des rêves qu'ils croient les leurs.



Je n'ai personnellement aucun problème à ce que ces directeurs puissent rêver au point que certains de ceux-ci puissent ne plus passer dans le cadrage de porte. J'ai seulement un problème avec le fait que pendant qu'ils rêvassent, on oublie d'être à l'écoute des vrais artisans du succès de la SAQ, c'est-à-dire, les employés de la base.

Pire encore, et comme toujours, ce sont les employés qui en feront les frais. Vos patrons après avoir fait la fiesta, assurez-vous qu'ils s'envoleront pour un autre paradis en vous laissant derrière eux le soin de ramasser les miettes qu'ils vous auront léguées.

Croyez-moi, et rappelez-vous que

vous ne faites pas partie de ce voyage et qu'ils vous laisseront un goût amer le jour où vous réaliserez qu'encore une fois, ce sera vous qui mangerez la claque sur la « gueule » pendant que vos patrons se la coulent douce sur les plages des îles chaudes du paradis.

Pendant que les dirigeants rêvent à leur nombril, moi je rêve au jour où cessera l'hypocrisie qui existe subtilement entre la SAQ et ces employés.



Pierre Veilleux
Coordonnateur
Succursale #
23332



Un petit mot de Lisa

Bonjour à tous,

C'est du 4 au 8 juin 2007 que s'est tenu le 33 ième congrès du Conseil central du Montréal Métropolitain de la CSN. J'ai participé à ce congrès en tant que déléguée officielle du SEMB-SAQ CSN.

Le congrès est formé du comité exécutif du Conseil central et de l'Assemblée générale (les délégués officiels des syndicats affiliés CSN regroupés sur le territoire du Montréal Métropolitain). Le but du congrès est de mandater l'exécutif de missions, d'orientations politiques et sociales pour les trois prochaines années, puisque ce congrès est triennale. Le thème de ce 33 ième congrès est " Responsables et solidaires pour une nouvelle démocratie". Je vous fais part d'une partie du texte d'introduction du congrès: *Nous voulons signifier notre engagement résolu, par l'action syndicale et dans notre vie quotidienne, à proposer des perspectives sociales et politiques qui répondent aux besoins des travailleurs, des travailleuses et des personnes sans emploi. En ce sens, nous ne devons pas avoir peur d'affirmer que nous voulons renouveler la démocratie.*

Plusieurs sujets ont été discutés et regroupés en 4 grands sujets: 1- Les attaques contre la classe ouvrière québécoise. 2- Les obstacles politiques à la démocratie: La guerre et la sécurité nationale. 3- Réaffirmons nos droits sociaux. 4- Action syndicale, action sociale et action politique.

Les sujets qui n'ont pas pu être traités à ce congrès, faute de temps, le seront lors des Assem-

blées générales qui ont lieu chaque mois. Ces assemblées du Conseil central est un endroit privilégié pour se tenir au courant de ce qui se passe dans notre région. Chaque mois, l'exécutif et les divers fronts de lutte nous informent de leurs travaux et aboutissements en lien avec les mandats reçus en congrès.

Les différents comités fronts de lutte du Conseil central Montréal Métropolitain ont besoin de l'implication des membres CSN, si cela vous intéresse de militer dans un des fronts de lutte ou que vous avez des questions, vous pouvez me contacter au 514-233-2754.

Fronts de lutte CSN: Comité d'action en santé sécurité, Comité de la condition féminine, Comité droit au travail, Comité éducation, Comité des gais et lesbiennes, Comité immigration et relations ethnoculturelles, Comité jeunes (pour les 30 ans et moins), Comité santé et services sociaux, Comité solidarité internationale et le Comité environnement.

P.S. C'est avec plaisir que j'ai accepté le poste de déléguée intérimaire pour lequel l'exécutif du SEMB-SAQ m'a mandatée soit, dans l'ouest de Montréal division 17-20-33 et 70 ainsi que dans la région de la Montérégie Centre divisions 1-4-81 . A bientôt.

N.B Pour les non-membres du SEMB SAQ, si vous n'avez pas reçu votre carte d'adhésion récemment c'est que nous n'avons pas la bonne adresse, SVP, faire votre changement d'adresse au 514-849-7754. C'est valable aussi pour les membres qui déménageront sous peu.



Lisa Courtemanche

Déléguée Montréal Centre-Ville et intérim Montréal Ouest, Montérégie Centre.

514-233-2754

lcourtemanche@semb-saq.com

santé et Sécurité au Travail/

Ressources syndicales SEMB-SAQ

Besoin d'information? D'aide pour compléter un formulaire? Dénoncer une situation dangereuse? Des ressources sont disponibles pour vous!

Prévention, Santé et Sécurité

Simon Mathieu Malenfant, représentant en prévention (remplacement)

514-776-5475 (cellulaire)

514-849-7754 ou au 1-800-361-8427 #234

Réparation (CSST)

Émilie Nolet-Rousseau, conseillère en réparation

514-849-7754 ou au 1-800-361-8427 #251

enrousseau@semb-saq.com



SEMB-SAQ CSN

Syndicat des employés-es des magasins et de bureaux de la

Société des Alcools du Québec

1065, rue St-Denis

Montréal

H2X 3J3

Téléphone: (514) 849-7754

1-800-361-8427

Télécopieur : (514) 849-7914

Courriel : info@semb-saq.com

Venez visiter notre
site internet au
SEMB-SAQ.com

Ont travaillé à la production de ce
journal :

Mise en page : Katia Lelièvre

Corrections des textes : Josée Nault

Écriture : Éric Brunet, Daniel Plante, Alexandre Joly, Yves Robitaille, Lisa Courtemanche, Benoît Malenfant, Joël Beaulieu, Katia Lelièvre et Pierre Veilleux

Par souci d'écologie et d'économie, ce journal n'est pas envoyé en version papier à votre domicile.

Nous travaillons actuellement à créer un répertoire où vous pourrez vous abonner par courriel.

Pour ceux qui désirent le recevoir à leur résidence, vous pouvez communiquer avec nous et nous vous ferons parvenir votre copie à chaque parution.

Vos idées, vos opinions...

Vous avez quelque chose à dire? Vous avez une opinion, une idée ou même une caricature qui peuvent intéresser beaucoup de vos collègues, écrivez-nous, la parution du journal se fera chaque mois et il serait intéressant de vous lire!

Il va de soi que les propos vulgaires et diffamatoires ne pourront être publiés, mais plusieurs espaces du journal seront réservés aux membres. Ce journal n'est pas seulement celui de l'exécutif, il appartient à l'ensemble d'entre nous et il n'en tient qu'à nous de le rendre vivant!

La date de tombée pour le prochain journal est le 12 juillet 2007.

Vous pouvez me faire parvenir vos textes dans ma boîte courriel :

klelievre@semb-saq.com ou par fax à mon attention au (514) 849-7914.

Katia Lelièvre

Vice-présidente responsable de la vie syndicale, de la mobilisation et de l'information SEMB SAQ CSN