

DANS CE NUMÉRO :

Mot du président	2
Privatisation ou déresponsabilisation	2-3
Joyeux Noël et Bonne Année	4
Histoire de la jungle	5
Rôle du délégué de succursale	6-7
Nouvelles des régions	7-8
Il y a crainte et crainte	8-9
Pour nous joindre	10



Les membres de l'exécutif ainsi que toute l'équipe de travail du SEMB SAQ CSN désirent vous souhaiter

**JOYEUX NOËL
ET
BONNE ANNÉE**

Que 2008 vous apporte bonheur et joie

Mot du président

Camarades, bonjour,

L'année qui est sur le point de se terminer fut particulièrement chargée au niveau de la vie syndicale et celle qui suit le sera tout autant. D'ici les douze prochains mois, l'exécutif syndical visitera votre

région à trois reprises dans le cadre d'assemblées dont votre présence est toujours requise, car n'oubliez jamais que vous êtes le syndicat.

Je profite également de l'occasion pour souhaiter à tous les membres du SEMB ainsi

qu'à leurs proches, de joyeuses fêtes ainsi qu'une très belle année 2008.



À très bientôt.

Éric Brunet, président

Privatisation ou déresponsabilisation ?



Le gouvernement semble intéressé aux profits de l'entreprise, mais pas à sa gestion. La plus récente trouvaille de la SAQ est de privatiser la gestion des cas d'invalidité afin de répondre aux standards du privé !

Depuis que la SAQ existe, le dossier de la privatisation a fait les manchettes à maintes reprises. Les tentatives les plus sérieuses ont eu lieu en 1985 où le gouvernement a décrété la privatisation de la SAQ. Au début des années 90, ce fut au tour du gouvernement de Robert Bourassa d'envisager sérieusement la privatisation de l'entreprise d'État. C'était une époque. Il faut noter que ces gouvernements ont très chèrement payé le prix électoral de cette mesure impopulaire auprès de la population québécoise.

Les mesures déjà annoncées par la SAQ quant à sa déresponsabilisation face à certai-

nes fonctions de l'entreprise ne sont que la pointe de l'iceberg et il est à prévoir que si rien n'est fait, on se retrouvera bientôt à vendre nos produits pour une entreprise privée dans laquelle on ne se retrouvera sans doute pas trop dépaysé.

Or, même en plein scandale de l'euro, alors que la haute direction, prise la main dans le sac à soulager notre clientèle de quelques millions de dollars (tout au plus), alors que les membres du SEMB se voyaient pris en première ligne sous les feux nourris des clients mécontents, plus de 60% des Québécoises et des Québécois se prononçaient tout de même contre la privatisation de la SAQ.

Lorsqu'on s'arrête et qu'on regarde comment les choses se sont déroulées au cours des dernières années, on comprend que nos dirigeants, appuyés par le gouvernement, ont bien mûri le projet. Or,

nous sommes d'avis qu'il faut réagir rapidement et promptement à leur stratagème. Nous nous attendions à une lutte comme celle du passé, mais on s'aperçoit maintenant que le virus a changé de forme et d'apparence. Il faut s'adapter et surtout, dénoncer haut et fort cette situation malsaine. En ce sens, une rencontre entre les trois syndicats de la SAQ a eu lieu le 6 décembre dernier. Des actions syndicales ont depuis été mises de l'avant.

Dans le contexte politique actuel et conscient que la privatisation de la SAQ est impopulaire auprès de l'électorat, le gouvernement a entrepris de privatiser l'entreprise par segments : privatisation de l'usine d'embouteillage, privatisation des services alimentaires et maintenant, la privatisation du service de l'indemnisation des salariés prestataires d'assurance-salaire. Et ceux-ci ne sont que les exemples les plus frap-

Privatisation ou déresponsabilisation ? (suite)

pants. Petit à petit, l'oiseau fait son nid...

Sylvain Toutant

De son côté, Sylvain Toutant qui a négocié la vente de la Maison des Futailles, a fait le grand saut chez Kruger; il vendra désormais du papier de toilette et de la piquette. Drôle d'attitude venant du PDG d'une société d'État qui veut inclure dans son code d'éthique qu'un employé est lié à la SAQ par le devoir de loyauté, et ce, même après la rupture de son lien d'emploi ! Qu'est-ce qui nous garantit que Sylvain Toutant n'utilisera pas de l'information confidentielle et stratégique au profit de son nouvel employeur ? La situation est très inquiétante.

Mais au fait, qu'est-ce que monsieur Toutant a fait durant son mandat à titre de PDG de l'entreprise ? Pas grand-chose, sinon que de donner à la SAQ les caractéristiques de l'entreprise privée : cadre budgétaire restreint pour les salariés, mesures disciplinaires et congédiements à outrance pour les salariés, intrusion dans les postes de travail via les boîtes courriel dans le but de prendre en défaut les salariés, caméras de surveillance afin que l'employeur

puisse instaurer un climat de terreur et de suspicion en espionnant à loisir les salariés, portillons non gardiennés pour contrôler les salariés, non-respect des conditions de travail et des conventions collectives bafouées dans le but d'écraser les salariés.

Or, les trois syndicats de l'entreprise ont dénoncé à l'unisson toutes ces mesures de sécurité à MM Toutant et Duval lors d'une rencontre entre les syndicats et la haute direction en 2006. Malgré la pression des représentants de plus de 6000 salariés, rien à y faire, monsieur Duval s'étant contenté de prétendre que toutes ces mesures avaient été instaurées dans le but de mieux protéger les salariés...

Cependant, comme dans toute bonne entreprise privée, on ne lésine pas sur la bonification aux cadres qui ont touché plus

de 5 millions de dollars pour l'exercice financier de 2006-2007; c'est ce qu'on peut convenir d'appeler la *nomenclatura*.

La direction de la SAQ ne doit jamais perdre de vue que ce sont les salariés de l'entreprise qui sont responsables de son succès commercial et des millions en bonis que ses cadres empochent.

En terminant, je vous rappelle que votre syndicat est là pour défendre vos intérêts et nous faisons tout en notre pouvoir afin d'y parvenir.

Éric Brunet, président



Joyeux Noël et Bonne Année



Bonjour à toutes et à tous, membres du SEMB SAQ CSN.

L'heure est au bilan en cette fin d'année.

L'année 2007, malgré les contradictions vécues entre une démarche de partenariat et des mesures disciplinaires exagérées, naviguant en plein paradoxe, nous avons su mener le bateau à bon port passant pour des pirates aux yeux de certains et pour des explorateurs aux yeux des autres. Chose certaine, il est temps d'embarquer à bord sinon vous manquerez un beau voyage.

L'année 2008 commencera en lion avec en janvier la démarche de partenariat et les mises au point nécessaires. Au mois de février, vous déciderez de votre implication et de ceux qui vous représenteront pour les prochaines années au sein du conseil général. N'oubliez pas que les délégués régionaux que vous élirez, lors de l'assemblée générale du mois de février, seront les représentants de votre région durant les prochaines négociations de votre convention collective. Selon nos statuts et règlements, les représentants des régions du groupe 1 plus les postes vacants et les représentants par intérim du groupe 2 seront en élections. Autrement dit, 18 des 25 régions seront en élections.

Le quorum pour que ces élections soient légitimes est de 10% des membres de votre région. En avril, nous réunirons le conseil général. Aux mois de mai et juin, une autre assemblée générale où nous présenterons nos états financiers. L'été venu nous permettra de reprendre un peu notre souffle au niveau des réunions. En automne, nous reprenons la croisière avec fin septembre et début octobre; un conseil général suivi en octobre et novembre d'une autre assemblée générale.

Tout au long de ce calendrier, nous récolterons les informations pertinentes à notre négociation. Un questionnaire sur les points que vous trouverez les plus importants vous sera distribué. Les réponses seront, pour vous autant que pour

nous, **capitales.**

Comme vous pouvez le constater, le voyage que nous entreprenons ressemble à celui d'Ulysse dans la mythologie grecque. Ne nous laissons pas endormir ou hypnotiser par le chant des sirènes. Choisissons notre destinée et gardons le cap sur les choix que nous aurons pris ensemble. Je pense que vous travaillez tous très fort en ce temps des fêtes et je tiens à vous souhaiter un "**Joyeux Noël et une Bonne Année**".

Restons unis pour l'avenir et fiers de l'être.



Daniel Plante

Secrétaire général

santé et Sécurité au Travail

Ressources syndicales

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

Prévention, santé et sécurité au travail

Simon Mathieu Malenfant,

Représentant en prévention (intérim)

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

514-776-5475 (cellulaire)

Réparation (CSST)

Émilie Nolet-Rousseau,

Conseillère en réparation

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

enrousseau@semb-saq.com

Histoire de la jungle

Il est étonnant de constater que la nature, malgré sa cruelle loi du plus fort, a tout de même trouvé un moyen de créer des fantastiques revirements de situation. Quelqu'un m'a parlé d'un vidéo sur « YouTube » dans lequel on apprend une grande leçon de la vie.

C'est l'histoire d'une famille de buffles qui s'est éloignée du troupeau. Ils sont trois, deux gros et un petit, tout jeune. Ils marchent sur le bord d'une rivière sans se douter que le danger les guette.

Plus loin, une bande de lions les ont repérés et s'apprêtent à les attaquer. Les lionnes en excellentes chasseresses se faufilent dans les herbes jaunies. D'un coup, elles bondissent et attaquent le plus petit, une proie facile et inexpérimentée. Le jeune buffle se débat avec l'énergie du désespoir tant et si bien qu'il emmène les lionnes dans la rivière. Celles-ci tiennent bien leur prise, pas question de laisser le dîner filer.

Les ébats du jeune buffle attirent un autre prédateur glissant sous l'eau; un alligator souhaite lui aussi se faire un festin du pauvre innocent. Il s'empare des cuisses du buffle et entreprend de l'entraîner dans l'eau. Les lionnes ne

l'entendent pas ainsi et tirent de plus belle sur leur prise. Chacun des féroces carnivores tient son bout, un macabre jeu de souk à la corde, au buffle pour être plus exact, s'en suit. Les lionnes l'emportent, elles sont plus nombreuses. Elles réussissent à sortir le buffle de l'eau, mais elles ne sont pas au bout de leur peine.



Les deux buffles qui ont échappé à leurs crocs mortels sont allés chercher du renfort. Le troupeau au complet fonce droit sur les lionnes. La peur ne les paralyse plus, ensemble ils sont forts. Ils attaquent les lionnes qui ne semblent pas comprendre ce qui se passe. L'unité de troupeau amenuise leur effet terrorisant. Les buffles malmènent les lionnes allant même jusqu'à les pourchasser. Celles-ci doivent abandonner leur dîner. Miraculeusement, le jeune buffle se relève et reprend son rang dans le troupeau.

Le vidéo qui dure 8 minutes m'a fait réaliser que même des animaux que nous considérons comme moins intelligents que nous ont compris

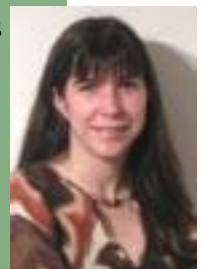
que l'union fait la force. Je me permets de faire le parallèle avec le syndicat. Au moment de se présenter devant l'employeur avec nos demandes pour la prochaine négociation, voulons-nous être comme le jeune buffle seul et vulnérable ou si nous serons unis comme le troupeau ? Il est temps de se rassembler et de se serrer les coudes. Serons-nous capables d'être aussi intelligents que des animaux qui n'ont ni études ni logique ? La négociation approche, en répondant au questionnaire, en venant aux assemblées, en s'informant sur les actions du syndicat, en faisant respecter la convention, nous nous présentons devant l'employeur fort et inébranlable, comme le groupe de buffles.

Je vous laisse comme cadeau de Noël le nom de ce film que je vous invite à aller regarder : Battle at Kruger (sur YouTube). Chair de poule garantie...

Passez de joyeuses fêtes et pour 2008, je vous souhaite du bonheur, de la santé et un projet de convention collective que nous aurons préparé tous ensemble.

Katia Lelièvre

Vice-Présidente, vie syndicale, mobilisation et information



Le rôle du délégué de succursale

Bénéficiaire d'un représentant syndical dans chacune des succursales est devenu un acquis négligé et sous-estimé. Depuis plusieurs années, notre organisation a très peu travaillé sur le renouvellement des délégués de succursale. Conséquence, dans plusieurs régions, les délégués sont tout simplement en voie d'extinction. Même si je n'ai pas la prétention de connaître les justifications exactes qui ont conduit à la dévalorisation des délégués de succursale, j'ai intuitivement ciblé trois causes :

La création des GTC dans la convention de 1997. Le groupe de travail consultatif possède un mandat défini essentiellement basé sur le processus d'assignation des horaires (dont des salaires). Rapidement, les membres du GTC sont devenus les porte-parole syndicaux au niveau local.

Les responsabilités qui étaient de facto au délégué de succursale ont été transférées vers d'autres structures syndicales (en particulier vers le délégué régional). Par exemple, la présence aux rencontres disciplinaires, la modification des horaires, certaines enquêtes de griefs, etc...

Corollaire des points précé-

dents : l'absence de mandat défini ne favorise pas le dynamisme nécessaire pour combler un poste de délégué de succursale vacant, engendrant ainsi un relâchement marquant dans la volonté de renouveler les postes de délégués.

Corriger le tir

Pour arrêter l'hémorragie, le conseil général a adopté, en octobre dernier, une « mise à jour » des fonctions du délégué de succursale. La responsabilité syndicale de nommer le délégué de succursale (voir article 15 : 05) revient au délégué régional. En considérant les tâches présentées plus bas, chaque délégué régional pourra prendre une certaine latitude dans les attentes des délégués de succursale. Par exemple, un délégué régional pourrait nommer les délégués de succursale pour leur dévouement en prévention et en santé sécurité ou encore pour leur aptitude à mobiliser les membres. De toutes les attentes, je me dois d'insister sur la plus importante, la communication avec le délégué régional. Une communication qui doit aller dans les deux sens.

Description des tâches du délégué de succursale

Description de ses tâches :

- 1) Diffusion de l'information en succursale;
- 2) Transmettre au délégué syndical toute information pertinente;
- 3) Préparation et validation des besoins à l'horaire (8 :12 a);
- 4) Diriger les membres vers les personnes-ressources au syndicat;
- 5) Suivi en matière de santé sécurité (fiche d'inspection CSST et suivi);
- 6) Mobiliser les membres lors des diverses assemblées;
- 7) Travailler en étroite collaboration avec le délégué régional;
 - Le délégué régional conserve le pouvoir d'intervention et de règlement des dossiers;
 - Informer le délégué de toute problématique en succursale;
 - Référer les dossiers de nature disciplinaire au délégué;
 - Sur demande express du délégué régional, procéder à des enquêtes de griefs ou discussions relatives aux griefs après avoir reçu la formation nécessaire (15 :03);
 - Exécuter tout mandat qui lui sera conféré par le délégué régional;
- 8) Nommer un remplaçant pour remplir ses fonctions durant ses absences.

Le rôle du délégué de succursale

Critères de sélection

Être délégué de sa succursale d'appartenance seulement (précision: un temps partiel peut aussi être délégué de succursale);

Conscient de l'importance de la mobilisation et de ses im-

pacts;

Dynamique et disponible pour l'accomplissement de ses tâches;

Faire preuve de militantisme;

Comprendre l'importance de faire respecter la convention collective et le droit des membres;

Aucunement impliqué dans le remplacement de directeur (sauf pour les COS dans le cadre de la convention collective).

Hugues Legault

Délégué régional Montréal-Est

Montréal-Est, les enjeux régionaux pour 2008

La région de Montréal-Est comprend les divisions 66, 73, 79 et 166. Avec la fin d'une année vient le temps des bilans. Si l'on fait abstraction des dossiers plus spécifiques. Les travaux au niveau régional ayant obtenu des résultats probants concernent les règlements en comité régional de griefs (CRG). Déjà, plusieurs articles dans les éditions précédentes du Pionnier définissent les CRG. Dans le concret, pour l'est de Montréal, on peut dire que :

-Depuis mai 2006, la majorité des réclamations a été réglée au fur et à mesure qu'elle se présentait et très souvent, avant même le dépôt d'un grief (lors d'un dépôt d'un 20 :02). En effet, depuis cette date, seulement quatre griefs (1) actifs sont sans entente.

-Pour les anciens litiges, tous les griefs déposés entre le retour du conflit en 2005 et le printemps 2006 ont fait l'objet de discussion, malgré un travail de défrichage réalisé au cours de la der-

nière année. Il reste à ce jour une quinzaine de griefs actifs. Remarquez qu'un règlement a été obtenu dans la majorité des dossiers au cours de l'automne. On devrait finalement être en mesure de donner suite dans ces dossiers avant la fin janvier.

Notez qu'aucune entente n'est conclue sans l'approbation des membres lésés. Je me fais un devoir de communiquer avec vous avant d'agir sur le grief.

(1) les griefs pour les mesures disciplinaires, les enjeux provinciaux ou d'interprétation ne sont pas comptabilisés ici.

Objectifs pour 2008

Considérant que les relations de travail (au niveau régional) sont plutôt positives, pour les prochains mois, je vais consacrer la majorité de mes énergies sur deux autres volets : la *mobilisation* et la *prévention en santé et sécurité*. L'apport de moyens et de ressources l'année prochaine va rendre réaliste l'atteinte de certains objectifs.

Mobilisation

On peut utiliser plusieurs facteurs pour mesurer le niveau de mobilisation, prenons quelques exemples :

La présence aux différentes assemblées;

L'intérêt de s'impliquer comme GTC, délégué de succursale ou par la banque de militants;

De même que le nombre d'appels rentrants dans les différentes instances du syndicat.

Globalement, dans la région de Montréal-Est, la mobilisation a très légèrement augmenté en 2007, mais les résultats sont loin d'être satisfaisants.

Plusieurs solutions ont été établies. Voici celles qui seront appliquées à très court terme (d'ici la fin février):

-Le processus de consultation pour la prochaine convention collective devrait déjà commencer en début 2008. Je ne vous cacherai pas que je mise sur cette occasion pour faire une tournée des succursales et stimuler l'intérêt des membres;

-Consolider et augmenter le

Montréal-Est, les enjeux régionaux pour 2008

nombre de délégués de succursale en revalorisant leur rôle (voir article sur les délégués de succursale), tout en améliorant la communication avec ces derniers pour rendre efficient le processus de consultation dans la région;

-En plus d'outiller les GTC avec des documents paritaires (documents à venir). plusieurs formations sont prévues : pour nouveaux employés dans le cadre de leurs 20 heures de formation; consolider les GTC ainsi qu'une formation de mobilisation prévue par la CSN.

Santé et sécurité au travail

Plus de 800 accidents de travail déclarés dans le réseau. À peine le tiers des fiches d'inspection remplies; des caisses entreposées à plus de 6'6'', des chambres électriques dénaturées en salle de rangement pour les bicycles ou les boîtes vides, des assignations temporaires non respectées, etc...

Comme au point précédent, les solutions ne sont pas sorcier. Il s'agit de faire du travail de terrain et de conscientisation auprès des équipes. Les délégués de succursale seront aussi mis à contribution. Des tournées de succursales, probablement vers

le printemps. Insister auprès des directeurs de secteur en CRG. Rappeler les normes à appliquer auprès des gestionnaires de succursale.

Pour des questions ou des commentaires, je suis disponible. Je vous envoie mes salutations.

Hugues Legault

Délégué régional Montréal-Est

Délégué régional Montréal-Sud (intérim)

Cellulaire : 514-232-6312

Hlegault@semb-saq.com

Tribune libre

Il y a crainte et crainte

Je me souviens des pas perdus... une sorte d'agora au Cégep, il y a plusieurs années, où mes copains et moi aimions bien nous rencontrer pour refaire le monde. Le célèbre professeur de cinéma alimentait nos conversations. Il était plus proche de la vie étudiante, par sa manière d'être... Je m'en souviens ! Il était vêtu d'une chemise à carreaux qui passait par-dessus ses jeans délavés, des bottes de travail à cap d'acier usées par le temps... Il portait les cheveux longs et arborait fièrement une longue barbe. Il était un professeur d'une remarquable humanité. Plus tard, aimant toujours débattre, je me suis fait membre

actif de la Société des débats oratoires de l'Université de Montréal, et ce, vers le milieu des années 1980. Les débats étaient dirigés et les idées revalorisées. C'était l'époque des grands mouvements idéologiques. Par la suite, sagesse oblige, j'ai appris qu'il fallait se tourner la langue 7 fois 77 fois avant de parler. J'ai appris que toute vérité n'était pas bonne à dire... Qu'est-ce qui fait réfléchir ? La crainte.

Cela dit, qu'est-ce que la crainte ? Une certaine peur. Cependant, la crainte, c'est aussi le respect. Parfois, la sagesse nous recommande de parler. Quand il se passe des choses, que nous voyons des

choses, que nous vivons des choses, il ne faut pas craindre (avoir peur) de parler, mais il faut craindre (respecter) les gens. Pesez, soupesez, les mots. En ajouter, en enlever... Craindre l'autre, respecter l'autre. Comme à l'époque où nos glorieux Canadiens de Montréal battaient leurs adversaires avec beaucoup de facilité, mais trouvaient toujours le moyen de «patiner» pour éviter de tomber dans le piège de l'arrogance, à la fin de la partie, lorsque René Lecavalier les félicitait encore une fois pour leur excellent travail. Quelle honte s'ils se faisaient battre par les redoutables Capitals de Washington ou les dange-

Il y a crainte et crainte (suite)

reux Scouts de Kansas City ! Il fallait vaincre les joueurs de l'armée rouge, aussi ! Eux, également, ils étaient redoutables ! Il fallait sauver l'honneur. Aujourd'hui encore, il faut craindre l'autre. Il faut respecter l'autre, mais il ne faut pas craindre (avoir peur) de parler. Il faut toujours sauver l'honneur !

J'ai vu et entendu un certain nombre de choses qui me laissent croire, aujourd'hui, qu'il faut absolument que le syndicat se fasse craindre (respecter). Je ne pourrais pas vous dire ce que j'ai entendu, vous ne pourriez pas me croire ! C'est pourtant bien vrai ! J'ai même cherché dans le *«Big livre de l'incroyable»* disponible dans les magasins, et je ne l'ai pas, textuellement, trouvé à l'intérieur. Il faudra une mise à jour de ce livre. J'ai pris la mesure des événements et soudainement, notre corporité syndicale m'est apparue meurtrie et bousculée par le labeur. Entre autres, il m'apparaît important que nous portions une attention particulière au programme de relève (futur cadre) en succursale. Il est nécessaire que nous demandions aux employés qui décident de s'impliquer dans ce programme de faire un choix. Il m'apparaît qu'être cadre et employé syndiqué, cela ne fonctionne pas. En ce qui me concerne, c'est une hérésie. Cela dit, une personne mem-

bre du SEMB SAQ (CSN) qui décide de participer au programme de relève ne devrait pas être membre du syndicat. Il faut protéger nos assemblées syndicales et nous assurer que le maximum de personnes présentes soit en accord avec nos principes. Cela fait, nous pourrions vérifier les cartes de membres avant les assemblées syndicales, et ce, pour nous assurer d'accueillir les membres réellement intéressés. Par ailleurs, je pense qu'il y a suffisamment d'employés réguliers détenteurs de postes simples pour assurer le fonctionnement de la succursale lors de l'absence de l'employé-cadre nommé. Nous pourrions privilégier une manière de fonctionner qui respecterait la vision patronale et la justice syndicale. Parce que, en ce qui me concerne, le respect de l'autorité est extrêmement important, mais le respect du travailleur et de la travailleuse l'est tout autant ! Ce faisant, nous pourrions faire en sorte que l'ancienneté soit respectée et que la personne qui remplace l'employé-cadre soit en mesure de le faire. Un employé régulier, homme ou femme, qui remplace un cadre un certain temps, libère son poste et cela permet à un employé à temps partiel de travailler. Je vous dirais que s'il était nécessaire d'augmenter notre cotisation syndicale de 1\$ ou 2\$ par semaine pour assumer l'exi-

gence aux futurs cadres de faire un choix, ce serait nous donner un nouveau rapport de force. Un café ou une barre de chocolat de moins par semaine... Ce n'est pas si grave !

Enfin, il est une chose que je ne peux plus entendre, c'est lorsque certaines personnes me disent que le syndicat n'est utile que pour défendre les gens incompetents. Chaque fois que j'entends cela, je me dis : «Non, ce n'est pas vrai !», et ce, dans tous les sens de l'expression ! Dans celui de l'indignation, mais aussi, dans celui de la négation. Pardonnez-moi, mais c'est faux. Je connais beaucoup de mes collègues syndiqués travailleuses et travailleurs, compétentes et compétents, qui déboursent un montant hebdomadaire comme nous toutes et tous pour le bon fonctionnement du syndicat, et qui sont susceptibles d'avoir recours à ses services; il s'agit là de mon opinion, mais, je ne vous oblige aucunement à la partager. Le débat est lancé et je vous invite à y participer !

Michel Pelletier

Conseiller en vin accrédité

Succursale Sélection Saint-Jacques 23304

**SEMB
SAQ**

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, Katia Lelièvre, Hugues Legault, Michel Pelletier

Solution du mot croisé de novembre

S	E	M	B	S	A	Q
E	S		A	R	D	U
L	E	O	N		M	A
E	R		A	M	I	R
C	I	E	L		S	T
T	N	T		B	E	
I	E		D	E	S	
O		S	U	C		L
N	E	G	O		D	E
S		T		C	R	U

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

Pour recevoir le Pionnier par courriel à votre domicile, communiquez-moi votre adresse électronique à: klelievre@semb-saq.com

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 difamatoires ne pourront être publiés, mais plusieurs espaces du journal seront réservées 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 19 janvier 2008.

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