



# Le Pionnier

Numéro 42 vol 5  
Juillet 2008

## Mot du président

### DANS CE NUMÉRO :

<b>Mot du président</b>	<b>1-2</b>
<b>Lettre du secrétaire</b>	<b>2</b>
<b>Grands parleurs</b>	<b>3</b>
<b>La prévention à la SAQ</b>	<b>4-5</b>
<b>Résultats de l'assemblée générale</b>	<b>5</b>
<b>Info santé et sécurité au travail</b>	<b>6-7</b>
<b>Info bureaux</b>	<b>8</b>
<b>Erratum</b>	<b>8</b>
<b>Ressources SST</b>	<b>9</b>
<b>Juste pour sourire</b>	<b>9</b>
<b>Pour nous rejoindre</b>	<b>10</b>

Bonjour à toutes et à tous,

Au SEMB, le mois de juillet ne marque pas seulement le début de la période estivale et des vacances, mais également le dénouement d'une longue tournée d'assemblées à travers toutes les régions du Québec. Cette année ne fait pas exception. En 2008, le point principal de cette assemblée provinciale fut l'adoption des orientations du projet de négociation de la convention collective. Nous vous avons présenté les orientations et les bases sur lesquelles le comité de négociation élaborera le projet final qui vous sera soumis en salle au cours des prochains mois.

La tournée fut un suc-

cès et les rencontres s'y sont bien déroulées, de sorte que la proposition du conseil général d'entériner les orientations émanant des questionnaires et des assemblées de février dernier fut acceptée par les membres en salle. De plus, nous avons dépassé le quorum de 10% fixé par nos statuts et règlements afin que les assemblées soient valides. Bien que nous ayons obtenu une augmentation significative des assistances par rapport à la tournée de l'an dernier, une présence encore plus importante serait tout de même souhaitable. Je fais le désir que de plus en plus de nos membres prennent conscience de leurs responsabilités syndicales et que le taux de participation aux assemblées

continue de grimper dans le futur.

### Démarche de partenariat

Le 18 juin dernier, le comité patronal-syndical de la démarche de partenariat rencontré la haute direction de la SAQ à Québec quant à leur positionnement face au projet de démarche de partenariat. En ce sens, les pourparlers furent satisfaisants et le niveau d'implication annoncé par l'employeur va dans le sens de la démarche déjà entreprise depuis maintenant plus d'un an. Le PDG lui-même a affirmé que selon lui, la démarche est le seul moyen d'atteindre les objectifs que l'entreprise a fixés. C'est donc dire que dans l'a-

## Mot du président (suite)

venir, les parties tenteront de convenir de façons différentes de faire les choses afin d'obtenir des relations patronales-syndicales plus ouvertes et plus harmonieuses. Le dossier est à suivre.

### Élection 2008

En septembre prochain, des élections se dérouleront afin de combler les postes du groupe 2 de l'exécutif, groupe dont fait partie la présidence. À ce titre, je vous annonce

que je ne me porterai pas candidat au poste de président lors de cette élection. J'aurai été officier syndical durant cinq années, dont trois à titre de président et le moment est venu pour moi de céder ma place à quelqu'un qui pourra continuer le travail que j'ai entrepris en février 2006. Merci pour votre appui, et j'aurai l'occasion de vous entretenir à nouveau sur le sujet dans le courant des prochains mois.

C'est sur cette note que je vous souhaite de bonnes vacances, soyez prudents dans vos activités et déplacements. Attention sur les routes du Québec, mes nombreux périples m'ont démontré que la surveillance policière y est omniprésente et que les amendes qui s'y rattachent sont salées.



Bonnes vacances !  
Éric Brunet, président

## Mot du secrétaire

Bonjour à toutes et à tous,

Depuis plusieurs semaines, je suis en réflexion au sujet de mon avenir syndical. Après avoir évalué les pour et les contres, autant au niveau personnel que syndical, j'en suis venu à la conclusion que le temps de prendre ma retraite au sein de l'exécutif est venu.

Le travail syndical semble souvent facile vu de l'extérieur. Par contre, lorsque vous vous retrouvez au cœur de la tornade avec un calendrier chargé, des discussions interminables avec l'employeur et des débats intenses entre nous, je me demande souvent si l'énergie dépensée en vaut la peine. Comme dans la chanson: « Y en aura d'autres plus jeunes plus fous ». Je sais que personne n'est irremplaçable et mon corps me dicte mes limites. Je prendrai donc des vacances du 4 juillet jusqu'au 2 septembre pour me ressourcer. À mon retour je retournerai en succursale.

Je vous remets donc ma démission pour le 4 juillet 2008. Cela vous permettra d'ici là de trouver une personne pour me remplacer. Par contre, si vous croyez que ma présence cet automne serait utile à mon remplaçant ou à ma remplaçante afin de transmettre mes dossiers et de l'aider dans l'élaboration d'une tournée, je serai disponible à ce moment-là.

Sachez que ma fibre syndicale sera toujours là.

Merci de votre compréhension et bonne chance pour la négociation.

Daniel Plante



## Grands parleurs...

La tournée est terminée et nous avons atteint le quorum. Nous avons fait plusieurs tournées de succursales et rencontré bon nombre des membres du SEMB. Je dois dire que personnellement, j'apprécie beaucoup ces rencontres sur les lieux de travail qui me permettent d'échanger avec chacune de ses réalités quotidiennes. Je me fais un devoir d'aller vous voir aussi souvent que possible afin de vous écouter, mais aussi de vous sensibiliser à l'importance de l'implication syndicale. Vous en avez souvent long à dire sur ce qui devrait être amélioré dans votre succursale, partant du directeur, en passant par les aires de réserve trop petites, la soustraction de l'entretien ménager, les ratios qui baissent, votre « écoeurantite » d'être toujours à court de personnel dans la succursale et d'avoir la langue à terre pour que le boss puisse avoir droit à son bonus. Vous êtes plusieurs à m'avoir dit que la formation n'est pas adéquate, que les planogrammes devraient être faits par les gens des succursales et non par un bien-pensant dans un bureau au Pied-du-Courant, qu'il n'y a pas assez de réguliers et que vous êtes découragés d'avoir à attendre 10 ans avant de pouvoir aspirer à un statut moins précaire. Certains d'entre vous m'ont parlé de la grève, plusieurs s'informent sur la prochaine négociation et de nos rapports avec la SAQ.

N'en déplaise, certains membres de la direction qui disent que les gens ne leur parlent pas de ça quand ils vont en succursale, et que nous devons sûrement voir des problèmes là où il n'y en a pas, à nous, vous en parlez allègrement. Et c'est parfait comme ça, puisque vous nous avez élus justement pour vous représenter auprès de l'employeur. Bref, ce qui m'agace (parce que ceux qui lisent souvent mes éditoriaux savent que quand j'écris, c'est que quelque chose me chicotte), c'est qu'une partie d'entre vous, après m'avoir fait part de leurs doléances et avoir écouté mon laïus sur l'importance de participer à l'assemblée générale, soit capable de me regarder dans les yeux et me dire : « Oui, je comprends et je vais y être ce soir ». Je suis peut-être naïve ou je crois en l'honnêteté des gens, mais chaque fois que vous me dites ça, je vous crois et votre délégué aussi. Plusieurs se déplacent en effet, mais d'autres, malgré ce qu'ils ont dit quelques heures avant, ne viennent pas, ce qui me laisse perplexe sur leurs intérêts à défendre les points qu'ils m'ont exposés plus tôt dans la journée.

Évidemment, ceux qui ne sont pas venus se disent que je ne m'en rappellerai pas à ma prochaine visite dans leur succursale, puisqu'il peut s'écouler bien du temps avant que je n'y retourne, mais pour le délégué que vous avez élu, il en va tout

autrement. Quand vous l'appellez pour lui dénoncer un problème et qu'il vous dit : « Oui, tu as raison, je vais m'en occuper », il le fait parce que c'est son devoir, il a été élu pour ça. S'il ne le fait pas, vous allez être déçus et pour plusieurs, fâchés. Vous nous dites souvent que la SAQ ne reconnaît pas votre travail; le rôle du délégué aussi est ingrat.

Loin de moi l'idée de faire de la manipulation émotive, mais ce que j'essaie de vous dire, c'est qu'il est inutile de nous dire que vous serez à l'assemblée si vous n'avez pas l'intention d'y assister. Sur le coup, il se peut que nous soyons mécontents (ce qui me donnera une bonne raison d'écrire un autre édit), mais au moins ça ne crée pas d'attentes qui sont déçues quelques heures plus tard. Pour notre part, nous poursuivrons sans relâche notre travail et prendrons acte de vos revendications dans la préparation du projet de négociation.

Au plaisir de vous revoir très bientôt.

Bonnes vacances,

Katia Lelièvre

Vice-présidente mobilisation, vie syndicale et information

SEMB SAQ (CSN)



# LA PRÉVENTION À LA SAQ : Du noir au gris vers le bleu?

En 1994, une lettre d'entente était signée entre la SAQ et le SEMB. Celle-ci définissait un nouveau cadre de fonctionnement, une nouvelle orientation concernant la prévention des accidents de travail. L'esprit de cette entente était d'éliminer les sources de conflits et favoriser une saine gestion des problématiques de santé et sécurité au sein de l'entreprise dans une perspective de prévention. L'esprit de cette entente dura un temps, puis descendit tranquillement vers le bas de la liste de priorités de l'entreprise.

## Le bilan

Avec un bilan plus que négatif en début d'année 2007, il était de notre devoir de dénoncer la situation et de tenter de trouver des solutions aux problèmes qui nous faisaient face. Le SEMB et la SAQ se trouvaient à des lieux d'une entente sur les principes de bases de la prévention des accidents de travail, et la grande majorité des énergies fut dépensée à argumenter d'un côté comme de l'autre sur ce que devrait être le comité paritaire de santé et sécurité, sur son rôle, sur son fonctionnement et sur sa reconnaissance au sein de l'entreprise. Nous avons dénoncé dans les instances prévues

(comité paritaire de santé et sécurité, comité de soutien, comité de direction), ainsi que dans Le Pionnier l'absence de ressources investies dans la prévention des accidents du travail afin de sensibiliser la direction à l'importance de développer une culture de prévention au sein de l'ensemble des travailleurs (cadres ou syndiqués) de la SAQ. Ces démarches ne se sont pas faites sans difficulté et ont donné lieu à plusieurs discussions très animées.

## Le contexte

Parallèlement à cela, le SEMB et la SAQ s'engageaient dans une démarche de partenariat afin de tenter une nouvelle approche des problématiques, et réduire les frictions qui minent nos relations de travail en général depuis longtemps. Durant l'année, quelques engagements de la direction nous laissaient entendre qu'ils désiraient faire plus de place à la prévention à la SAQ, mais ces paroles ne semblaient jamais se concrétiser sur le terrain. Afin de trouver une solution au cul-de-sac dans lequel nous étions, l'employeur nous proposa d'intégrer le comité de santé et sécurité directement dans la démarche de partenariat. Nous n'étions pas chauds à cette idée au départ,

car nous mettions fortement en doute la bonne volonté de la SAQ dans ce dossier. Voyant que les choses ne s'arrangeaient pas avec le temps et les discussions, nous avons, d'un commun accord, décidé de nous adjoindre une personne-ressource, spécialiste en prévention, pour nous aider à identifier les problèmes de fonctionnement auxquels nous faisons face et pour nous guider vers un réel fonctionnement paritaire en santé et sécurité.

## L'espoir

L'arrivée de monsieur Lionel Bernier de la firme AON à titre de personne-ressource pour le comité, a d'entrée de jeu amené une dose d'optimisme dont nous avons tous grandement besoin au sein du comité paritaire de santé et sécurité. Il nous manquait toutefois un ingrédient important, la reconnaissance du comité paritaire par la direction de la SAQ et les mandats nécessaires à l'accomplissement de ses responsabilités. À ce niveau, nous n'en sommes qu'aux premières discussions. Par contre, le discours de la SAQ a évolué pour le mieux, l'ouverture qu'elle démontre depuis quelque temps semble abonder dans le même sens; ce qui est très encourageant. La SAQ sem-

## LA PRÉVENTION À LA SAQ : Du noir au gris vers le bleu? (suite)

ble vouloir embarquer avec nous dans le grand bateau du développement d'une culture d'entreprise en santé et sécurité pour le plus grand bien de nos membres, leurs travailleuses et travailleurs. Si je ne me gardais pas une certaine réserve, je pourrais qualifier leur discours de virage à 180 degrés au niveau de la reconnaissance du comité paritaire de santé sécurité, ainsi que dans leur ouverture à améliorer réellement la situation sur le terrain, dans le concret. Ce positionnement positif est primordial et sera bénéfique pour l'ensemble de l'entreprise à court, moyen et long terme.

En conclusion, les dernières années furent très difficiles au niveau de la santé et sécurité entre la SAQ et le SEMB. Les conflits, les divergences d'opinions et la non-reconnaissance des instances paritaires furent au centre des débats durant bien trop longtemps, laissant de côté l'essence d'une action positive en prévention. Après l'orage, semblent poindre à l'horizon quelques rayons de soleil qui, nous l'espérons, remplaceront la grisaille du passé. Les prochaines étapes viendront après les vacances et nous pourrons en reparler davantage à ce moment. Pour l'instant, nous avons bon espoir de pouvoir enfin faire de

la prévention de façon positive et paritaire : ensemble pour le bien de toutes les travailleuses et tous les travailleurs de la SAQ dans un avenir très rapproché.

Sur ce, bonnes vacances et prenez soin de vous!

Fraternelles salutations!

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



## Résultats de l'assemblée générale

La tournée qui s'est achevée le 18 juin a donné droit à de beaux débats sur plusieurs questions.

C'était la première fois que vous receviez un rapport du comité de surveillance des finances composé de membres que vous avez élus. Ce rapport a obtenu un accueil favorable et c'est dans une proportion de 99,25 % que vous vous êtes prononcés en faveur de son adoption. Les états financiers, la politique des dépenses ainsi que le budget ont aussi obtenu votre appui avec respectivement 98,77 %, 99,75 % et 99,5 % des voix. Les priorités de négociation réveillent les passions, vous nous avez donné à 97,04 %, le mandat de produire un projet de négo à partir de ces priorités. De plus, vous avez approuvé à 98,5 % et 100 % les modifications proposées à nos statuts et règlements.

Ce fut un plaisir d'échanger avec vous au cours de ces assemblées, plaisir que nous pourrons renouveler pour l'adoption du projet de négociation.

À bientôt,  
Katia Lelièvre

# INFO SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## Les produits répertoriés SIMDUT

Le 4 juin dernier, un communiqué conjoint à l'intention du personnel de succursale a été envoyé. Celui-ci avait pour but de vous informer du plan d'action entendu entre les parties concernant les produits SIMDUT. Voici un court historique des événements qui nous ont menés jusque-là.

### **C'est quoi un produit SIMDUT?**

SIMDUT est un acronyme qui signifie **système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail**. Le SIMDUT répartit les matières dangereuses en six catégories principales définies en fonction des dangers que chacune de ces matières peut présenter. Si un produit correspond à une ou plusieurs de ces catégories, il devient alors ce que l'on appelle un produit « contrôlé ». Ce système est régi par des lois et des règlements fédéraux et provinciaux. Toute personne fournissant ou utilisant des produits contrôlés doit s'y conformer. Les fournisseurs sont soumis à la loi fédérale, plus précisément à la Loi sur les produits dangereux (partie II) et au Règlement sur les produits contrôlés. Les employeurs, quant à eux, sont soumis à la loi provinciale, plus précisément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (article 62) ainsi qu'au Règlement sur l'information concernant les produits contrôlés. Ces lois et règlements imposent des obligations aux fournisseurs, aux employeurs et aux travailleurs. Par exemple, l'employeur doit assurer la formation et l'information nécessaire à ses employés concernant les produits SIMDUT.

### **Comment sont arrivés ces produits dans nos succursales?**

Historiquement, et malgré qu'il soit arrivé, à quelques reprises, de retrouver des produits SIMDUT dans les succursales, ceux-ci n'étaient pas présents dans notre réseau. En général, le représentant à la prévention était en mesure de gérer les situations ponctuelles ainsi portées à sa connaissance. Il suffisait souvent de substituer le produit et de conscientiser le personnel sur les risques reliés aux produits SIMDUT.

L'arrivée de la firme P.R. Maintenance chargée de l'entretien sanitaire des succursales, a changé la donne. En effet, lors de son déploiement et selon l'entente conclue avec la SAQ, P.R. Maintenance a introduit dans les succursales son propre équipement ainsi que ses produits d'entretien. Plusieurs des produits ainsi implantés et entreposés par P.R. Maintenance sont des produits SIMDUT.

Cette situation a été portée à notre connaissance vers la mi-décembre. À ce moment-là, les produits SIMDUT se retrouvaient seulement dans quelques succursales. De plus, plusieurs rumeurs courraient; certains prétendaient que puisque les produits utilisés étaient verts, ils ne pouvaient pas être dangereux. Nous avons donc dû effectuer une analyse de la situation, faire l'inventaire des produits et vérifier leur fiche signalétique. Eh oui! Un produit peut à la fois être vert et SIMDUT pour la simple raison que se sont des normes complètement différentes et indépendantes une de l'autre. Bref, une fois le problème soulevé et l'information nécessaire recueillis, nous devons agir le plus rapidement possible puisque l'employeur ne se conformait pas à ces obligations en tolérant la présence de ces produits sans, par exemple, donner la formation appropriée.



## INFO SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### Les produits répertoriés SIMDUT

Nous avons donc rencontré l'employeur le 15 mai dernier afin d'explorer les pistes de solution à ce problème. Le SEMB privilégiait le retrait total des produits, mais l'employeur pouvait également favoriser la mise sous clé des produits, ou encore la formation continue des employés, afin de se conformer aux dispositions de la Loi. Une courte période de réflexion a été entendue entre les parties; l'employeur désirant faire des vérifications avant de s'engager dans une des trois voies soumise.

#### La solution privilégiée

Voici donc comment, le 3 juin dernier, les parties ont convenu de ce qui suit : tous les produits d'entretien sanitaire régis par le SIMDUT ne seront plus utilisés par les employés de la SAQ, mais uniquement par P.R. Maintenance. Ils seront gardés dans un endroit barré et identifié dans la salle d'entretien de la succursale; seulement les employés de P.R. Maintenance auront la clé. De plus, un produit domestique tout usage, un savon à vaisselle et à lave-vaisselle verts seront fournis aux succursales. Un produit domestique pour le savon mousse à mains et un assainissant pour les mains seront également mis à la disposition des employés. Ces produits ne sont pas SIMDUT. Finalement, P.R. Maintenance va également récupérer les produits qui ne sont pas fournis par eux et en disposer selon la méthode appropriée afin de s'assurer qu'aucun produit SIMDUT ne se retrouve à la portée des employés dans une succursale.

Nous vous demandons donc d'être vigilants, de bien suivre les instructions et de mettre tous les produits dans une boîte identifiée et adressée à P.R. Maintenance jusqu'à ce qu'il passe les chercher. Votre collaboration est importante.

NB : Nous avons également convenu avec l'employeur que les succursales ne possédant pas l'espace nécessaire pour les équipements de P.R. Maintenance pourront communiquer avec le Service de la gestion des biens et immeubles afin que les équipements soient retirés. De plus, toutes les salles électriques et les panneaux électriques doivent être exempts de toutes formes d'entreposage, et ce, en tout temps.

Émilie Nolet-Rousseau

Conseillère en réparation

Coprésidente syndicale du comité paritaire de santé et de sécurité au travail SEMB SAQ (CSN)

et

Sylvain Rochon

Représentant à la prévention SEMB SAQ (CSN)

1-Voir la brochure « Un passeport pour la santé et la sécurité au travail », publiée par la CSST au [www.polymtl.ca/sst/docs/SIMDUT-CSST.pdf](http://www.polymtl.ca/sst/docs/SIMDUT-CSST.pdf).

2-Voir le site du Service du répertoire toxicologique de la CSST au <http://www.reptox.csst.qc.ca/Default.htm>.

3-Le présent texte traite sommairement de l'aspect santé et sécurité des produits SIMDUT introduit, entre autres, par P.R. Maintenance. Pour plus de renseignements concernant la contestation en cours par le SEMB au sujet des tâches effectuées par la firme, référez-vous à votre délégué régional.

Le déploiement de P.R. Maintenance s'est étalé sur plusieurs semaines et a été complété à la mi-mai.

## Info bureaux

Voici quelques informations suite aux dernières abolitions de postes dans les bureaux.

Le premier poste concerné est celui du magasin général, commis rangement 2, service 21302. Le titulaire de ce poste a pris sa retraite dernièrement. Le 26 mai dernier, l'employeur a annoncé au syndicat qu'il n'afficherait pas ce poste. La principale raison qui nous a été donnée est la création d'un nouveau logiciel informatique sous peu qui diminuerait le nombre d'heures de travail, et qu'il y avait un poste commis rangement 3 au service 15050 qui n'avait pas 35 heures d'ouvrage. Les tâches restantes du poste de commis rangement 2, service 21302 vont être transférées au poste de commis rangement 3, service 15050. Ceci est déjà effectif à ce moment-ci.

Le deuxième poste est celui du commis rangement 3 au service 12510. La titulaire de ce poste a accepté une promotion en janvier 2008 et a été confirmée le 1er avril 2008. Le 13 juin 2008, l'employeur nous a annoncé qu'il avait fait l'analyse des tâches de ce poste et que 90 % de ces tâches étaient des tâches de succursale. Il a donc décidé de ne pas afficher ce poste et de transférer les tâches de succursale au centre d'appels du CDM et les tâches restantes à d'autres postes du SEMB. Ces tâches seront transférées le 20 juillet prochain.

Je suis consciente que ce ne sont pas de bonnes nouvelles, mais sachez que nous allons suivre de près ces dossiers. J'ai d'ailleurs demandé une rencontre avec Madeleine Gagnon, vice-présidente ressources humaines, afin de discuter de sa vision de l'avenir des postes occupés par les employés de bureaux du SEMB. Je vous demande encore une fois d'être très vigilants pour vos tâches, elles vous appartiennent et quand l'employeur veut vous en soulager, vérifiez pourquoi.

Sur ce, je vous souhaite à tous de bonnes vacances

Gina Proulx  
Vice-présidente relations de travail bureaux



### **ERRATUM**

Dans l'article, La retraite progressive, cela existe!, paru dans le pionnier du mois d'avril, il était inscrit « l'employé peut diminuer sa semaine de travail d'un minimum de 40 % et d'un maximum de 80 % ». On aurait dû lire : « l'employé peut diminuer sa semaine de travail d'un minimum de 20 % et d'un maximum de 60 % »



## Juste pour sourire

Un groupe d'ingénieurs a pour tâche de mesurer la hauteur d'un mât.

Ils sortent et se rendent au mât avec les échelles et les rubans à mesurer. Tour à tour, ils tombent de l'échelle ou laissent tomber le ruban à mesurer.

Un employé passe et voit ce qu'ils essaient de faire. Il tire le mât hors de terre, le met à plat, le mesure d'un bout à l'autre et donne la mesure à un des directeurs, puis il s'en va.

Une fois l'employé parti, un des ingénieurs se tourne vers les autres et dit en riant :  
- Ça c'est ben un employé.  
Crisse qu'ils sont innocents.  
On cherche la hauteur et il nous donne la longueur.

## 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

Sylvain Rochon,

Représentant en prévention

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

Vickie Michaud,

Conseillère en santé et sécurité

514-849-7754 ou au 1-800-361-8427 #238

vmichaud@semb-saq.com





Syndicat des employés-es de 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](mailto:info@semb-saq.com)**

Venez visiter notre  
site internet au  
[semb-saq.com](http://semb-saq.com)

Ont travaillé à la production de ce  
journal :

Mise en page : Katia Lelièvre

Corrections des textes : Sarah Bribeau

Écriture : Éric Brunet, Daniel Plante,  
Benoît Malenfant, Gina Proulx, Émilie  
Nolet-Rousseau, Sylvain Rochon,  
Katia Lelièvre

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](mailto: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 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 23 août 2008.

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

[klelievre@semb-saq.com](mailto: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)

