

SEMB  
SAQ

# Le Pionnier

Vol 44, no 1

Février 2009

FEESP



CSN

DANS CE NUMÉRO :

<b>Mot de la présidente</b>	<b>2</b>
<b>Gestion des invalidités</b>	<b>3</b>
<b>Nomination</b>	<b>3</b>
<b>Info santé sécurité</b>	<b>4-5</b>
<b>Le banc de repos</b>	<b>5</b>
<b>Mouvement de personnel</b>	<b>6-7</b>
<b>Camp Vol d'été Leucan</b>	<b>8</b>
<b>Nouvelles des Laurentides</b>	<b>8-9</b>
<b>Bande de ...Gaza</b>	<b>10 11 12</b>
<b>La crise</b>	<b>13 14</b>
<b>Qu'est-ce qui se passe avec la SAQ</b>	<b>15</b>
<b>Juste pour sourire</b>	<b>15</b>
<b>Pour nous joindre</b>	<b>16</b>

## Mot de la présidente

Bonjour à tous,

Je voudrais tout d'abord souhaiter une bonne année 2009 à chacun de vous, santé, bonheur et joie. Pour ce qui est de la vie au travail, je ne formulerai pas mes vœux comme un souhait, mais plutôt comme une invitation. Au cours des prochaines semaines, la tournée d'assemblées générales pour l'adoption du projet de négociation se tiendra dans toutes les régions du Québec. Je vous invite à venir voter afin de participer activement à l'amélioration de vos relations de travail. C'est la meilleure façon d'atteindre notre objectif collectif qui est la signature d'une bonne convention collective.

Depuis le dernier *Pionnier*, le « spécial négociation » du mois d'octobre 2008, bien des choses se sont passées dans la vie syndicale.

Tout d'abord, les membres ont élu une partie du comité exécutif pour les prochaines années. Cette élection devrait apporter la stabilité au sein de ce comité pour les deux prochaines années. Je tiens à féliciter tous les candidats aux différents postes, élus ou non, ils sont des militants engagés qui représentent la force vive de la vie syndicale. Je voudrais du même souffle vous remercier pour la confiance que vous m'avez démontrée lors de l'élection, je mettrai tout en œuvre pour être à la hauteur de vos attentes.

Toujours sous le thème des élections, deux postes étaient ouverts pour le comité de vérification des finances. Personne n'a posé sa candidature. Les deux postes sont donc vacants et il n'est pas possible pour l'exécutif de procéder à des nominations, car la tâche de ces élus est de vérifier la bonne appli-



cation des résolutions et de la politique des dépenses. Donc, puisque je suis d'un naturel positif, j'interpréterai l'indifférence portée pour ce poste par une satisfaction générale des politiques mises en place et de la transparence démontrée par l'exécutif au cours des dernières années.

À peine deux semaines après l'installation des officiers, le conseil général s'est réuni afin de traiter principalement de deux sujets. Évidemment, le projet de négociation était la principale raison de la convocation de cette instance du syn-

# Mot de la présidente (suite)

dicat. Le conseil général a élu le nouveau comité de négociation voté sur le type de négociation que nous souhaitons et, bien sûr, a adopté le cahier des propositions de négociation que vous avez reçu au début janvier. De plus, une présentation sur la démarche de partenariat a amené les délégués à avoir des discussions sur le travail qui a été accompli jusqu'à présent dans la démarche, ainsi que de mieux comprendre ce qu'implique le partenariat. Les délégués ont assisté à la même présentation que les directeurs de succursale ont participé à un atelier, puis ont rencontré les présidents de deux syndicats qui travaillent en partenariat avec leur employeur depuis de nombreuses années.

Toujours à l'automne, les comités paritaires ont repris. Rappelons que le syndicat les avait arrêtés au printemps dernier, afin de faire pression sur la haute direction de la SAQ, afin qu'elle se positionne clairement en faveur de la démarche. Puisque l'engagement de la direction a été communiqué à l'exécutif syndical le 18 juin dernier, nous avons décidé de graduellement relancer les comités. Il est d'ailleurs important de noter que dans les comités qui ont repris jusqu'à présent, nous pouvons constater un changement d'attitude de la part de nos vis-à-vis patronaux. Malgré quelques ratées, il y a un réel effort de part et d'autre pour travailler dans le respect et dans la transparence. Il semble que l'é-

nergie investie commence à donner quelques résultats. Mentionnons, entre autres, le comité de santé sécurité qui, depuis plusieurs années, était un lieu de continuelle confrontation et où le ton a radicalement changé. Tous ont le désir de travailler dans le même sens. Le dialogue et la collaboration s'installent. Le comité de griefs central a repris ses activités, là aussi nous sentons une plus grande ouverture face aux arguments du syndicat.

D'ailleurs, après les engagements de la SAQ, ce fut au tour des membres syndicaux du comité de se questionner sur le niveau d'implication du syndicat dans la démarche. Nous avons, pendant plusieurs jours, discuté, afin d'en arriver à un consensus sur les engagements que nous étions prêts à prendre afin que puisse se poursuivre cette démarche. Nous avons présenté les engagements à la SAQ en janvier en insistant sur le fait que seule l'assemblée générale pourra sceller ces engagements. Une présentation sera faite à l'assemblée générale au printemps. Entre temps, le 26 janvier, les délégués se prononceront sur les engagements du SEMB.

À court terme, un conseil général se tiendra du 26 au 30 janvier 2009. (Au moment d'écrire ces lignes, c'est dans le futur, mais au moment de les lire, il est probable que ce soit dans le passé ou dans le présent...) Ce conseil général est axé sur la formation. En effet, 4 des 5

jours de conseil seront réservés à cette fin. Une formation de 2 jours sur le harcèlement psychologique ainsi qu'une autre de 2 jours sur la mobilisation est à l'ordre du jour. Ces formations auront pour but d'outiller les déléguées et de les aider dans leurs tâches syndicales.

Je voudrais, en terminant, vous rappeler à quel point votre présence est importante lors des réunions pour l'adoption du projet de négociation qui se tiendront entre le 16 février et le 11 mars. Venez appuyer vos demandes et du même coup votre comité de négociation. Dans plusieurs régions, le délégué est en élection, son rôle est crucial à l'aube et tout au long de la négociation. Il vous représentera, portera vos intérêts, vous informera, vous écouterait, bref, il est le lien entre l'exécutif et vous. Il est donc primordial que chaque région soit représentée au conseil général. Je vous encourage fortement à venir vous prononcer sur votre représentant ou encore à vous impliquer vous-même.

Au plaisir de vous voir bientôt!

Syndicalement,

Katia Lelièvre

Présidente SEMB SAQ (CSN)

## La gestion des invalidités... par le privé!

Dernièrement, l'employeur nous a avisés qu'il avait l'intention de donner la gestion de ses dossiers d'invalidités de courte durée à un fournisseur externe unique pour l'ensemble de l'entreprise.

Nous avons réagi à cette annonce de l'employeur, en exprimant formellement notre désaccord et nos inquiétudes quant aux conséquences qu'aura une telle décision sur nos membres. Nos interrogations portaient principalement sur la disparition de l'aspect humain dans le traitement des dossiers d'invalidités et sur les effets néfastes qu'un suivi de type "performance" peut avoir sur les personnes étant déjà affligées de soucis de santé.

En réaction, l'employeur a formé un groupe de travail composé de représentants du SEMB SAQ, du STSAQ et du SPTP aux fins de consultation. Des présentations nous ont été faites sur les

objectifs de réduction de l'absentéisme, de réduction de la durée moyenne des invalidités et de leurs impacts financiers sur l'entreprise. Les chiffres, les explications et les objectifs réels de l'employeur nous ont été présentés, et nous avons pu proposer des pistes de solution réalistes afin de préserver l'expertise actuelle en matière de gestion des invalidités à l'interne, et en promouvoir le développement au sein du service de santé.

En bout de ligne, l'employeur a maintenu sa position initiale, mais a accepté temporairement (car il y aura appel d'offres pour 2010) de retenir les services de SSQ, notre assureur, pour la mise en place de la gestion des invalidités court terme. Ainsi, à partir de 2009 et de façon graduelle, nos dossiers d'invalidités de plus de deux semaines (dans la majorité des cas) passeront directement par les gens de SSQ.

Nous continuerons d'être impliqués dans ce dossier, afin de nous assurer que l'implantation se fasse de façon respectueuse pour nos membres, et que les règles prévues à notre convention collective soient toutes bien respectées.

Soyons vigilants et dénonçons les situations abusives qui pourraient survenir en cours de route. En espérant que la prochaine victime du privé ne soit pas le service des ressources humaines au grand complet...

Fraternelles salutations!

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



### **Nomination au poste de conseiller-ère en santé et sécurité**

Suite à l'affichage M-2008-14, nous avons le plaisir d'accueillir Marie-José Lefebvre de la succursale 23231 St-Eustache au sein de l'équipe de santé et sécurité SEMB SAQ (CSN).

Merci à tous ceux et celles qui ont démontré un intérêt pour le poste et bonne chance à Marie-José dans ce nouveau défi !

Votre exécutif syndical

# INFO SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## LE BEM : UN OUTIL CONTROVERSÉ<sup>1</sup>

Plusieurs parmi vous ont déjà eu affaire à lui. Ceux-là s'en souviendront toute leur vie. Mais qui est-il? Le Bureau d'évaluation médicale (BEM) est un mécanisme prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>2</sup>. Lorsqu'il y a divergence d'opinion entre le médecin traitant du travailleur victime d'un accident de travail et le médecin désigné par l'employeur ou la CSST, le BEM est appelé à rendre une opinion médicale. Cette évaluation médicale peut porter sur le diagnostic, la date de consolidation de la lésion, la suffisance des traitements prescrits, le pourcentage d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique du travailleur et l'évaluation des limitations fonctionnelles du travailleur. Bref, le médecin du BEM est appelé à trancher médicalement votre dossier entre l'opinion de votre médecin et celui du médecin de l'employeur ou de la CSST. Le médecin du BEM produira, suite à l'examen, un avis. La CSST est liée par cet avis, elle rend donc une décision en conséquence. Celle-ci peut être contestée par le travailleur ou l'employeur devant la Commission des lésions professionnelles (CLP).

Le Bureau d'évaluation médicale (BEM) est un mécanisme très contesté par les organisations syndicales et par plusieurs autres organismes<sup>3</sup>. Les médecins du BEM sont désignés par le ministre du Travail sur recommandation du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) où siègent des organisations patronales et syndicales. C'est le directeur du BEM ou le directeur adjoint qui désignent, à partir de la liste ainsi construite, le médecin qui traitera un dossier en particulier. C'est ici que le bât blesse. En effet, ceux-ci désignent souvent les mêmes médecins. En 2007, 83 médecins travaillaient pour le BEM. Sur les 11 627 évaluations réalisées cette année-là, 4 042 ont été faites par les 10 mêmes médecins, soit plus de 35% de toutes les évaluations. De plus, les honoraires retenus par les médecins du BEM pour ces éva-

luations s'ajoutent aux revenus réguliers provenant de leur pratique et étaient fixés à un taux minimum de 420\$ en 2007 (525\$ pour les psychiatres). Suite à cette constatation, on peut franchement s'interroger sur la neutralité du mécanisme. Mais ce n'est pas tout.

Plusieurs employés de la SAQ se plaignent régulièrement à moi suite à une visite chez le médecin du BEM du manque de professionnalisme de ceux-ci. Sachez que d'autres travailleurs dans d'autres milieux de travail font les mêmes observations : examens bâclés en quelques minutes, intimidation et humiliation qualifient l'expérience de plusieurs.



Suite à la décision du BEM qui invalide l'opinion du médecin traitant dans 75% des cas, le travailleur n'a pas d'autres choix que de contester les avis devant la CLP; processus long et coûteux. Toujours en 2007, pour les 11 627 avis du BEM rendus, 8 323 contestations ont été produites, soit 72%.

La CLP a accueilli plus des deux tiers de ces contestations. De tels résultats nous font douter, encore une fois, de l'objectivité du BEM.

Ces constatations n'ont rien de rassurant, je le consens. Les chiffres le démontrent, le BEM contribue à la judiciarisation des dossiers de lésions professionnelles, il ne « sert qu'à mettre à la corbeille l'opinion des médecins traitants, permettant ainsi à la CSST de réaliser des économies et à plusieurs médecins évaluateurs de s'enrichir grassement »<sup>4</sup>. En 1994, la Commission Durand proposait d'abolir le BEM et de consacrer l'avis du médecin traitant. En 2006, la Commission permanente de l'économie et du travail de l'Assemblée natio-



# INFO SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## LE BEM : UN OUTIL CONTROVERSÉ<sup>1</sup>

nale du Québec recommandait la mise en place de mesures favorisant la diminution significative des contestations et la révision du rôle du BEM de manière à éliminer la confusion entre son rôle scientifique et son rôle juridique. Mais rien n'a vraiment changé... Le ministère du Travail apparaît sourd à de telles recommandations.

Émilie Nolet-Rousseau

Conseillère en réparation

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

(SAQ)

1-Plusieurs des informations contenues dans cet article proviennent du document suivant : « Le processus d'évaluation médicale à la CSST : La médecine au service des patrons », Document de l'Uttam, octobre 2008.

2-Le BEM est venu remplacer le Service d'arbitrage médical en 1992, année de sa création.

3-La CSN revendique depuis plusieurs années l'abolition du BEM et le respect total du médecin traitant.

4-Citation de Roch Lafrance de l'Uttam dans : « CSST : les travailleurs accidentés en ont ras le bol du Bureau d'évaluation médicale », article paru dans *Le Devoir*, Édition du samedi 1 et du dimanche 2 novembre 2008.

## Le banc de repos : mythes et réalités?

Salut camarades!!!

Suite à de nombreuses visites d'inspection en matière de santé et sécurité au travail, force est de constater que plusieurs mythes persistent sur l'utilisation du banc de repos aux caisses enregistreuses. Bref, lors de nos visites en succursales, cet équipement n'est pas situé près des caisses enregistreuses et est encore moins à la disposition de tout employé qui en exigerait l'utilisation. En fait, on le retrouve souvent dans les toilettes, perché sur une tablette de rangement, égaré dans la salle électrique, ou tout simplement, servant de chaise dans la salle de repos. À quoi sert au juste cet équipement et pourquoi n'est-il pas à la disposition des employés assignés aux caisses enregistreuses? Démystifions le mystère...

Tout d'abord, cet équipement a été introduit par l'employeur dans le réseau des

succursales suite à une recommandation du comité paritaire de santé et sécurité (CPSST) en octobre 2006. La problématique émanait d'une intervention de la CSST en juin 2005, à la succursale 33623 – SAQ Dépôt de Trois-Rivières.

La recommandation du CPSST visait TOUS les employés assignés aux caisses enregistreuses, et plus particulièrement, aux travailleuses enceintes ainsi qu'aux employés présentant une pathologie particulière. Une affiche portant sur l'utilisation sécuritaire du banc de repos et un communiqué paritaire avaient alors été expédiés. Or, il est faux de prétendre, comme nous entendons trop souvent, qu'il est strictement réservé aux employées enceintes ou aux employés souffrant d'une quelconque pathologie. Par contre, il est important de signaler que ces derniers ont priorité sur son utilisation. C'est une simple question de

gros bon sens...

Concrètement, le banc de repos sert à varier la posture de travail des employés en leur permettant de s'asseoir, lorsque nécessaire. Bref, la nature du travail que nous exerçons nous permet d'utiliser cet équipement et celui-ci doit demeurer près des caisses enregistreuses, de façon à ne pas nuire aux opérations. Et croyez-moi, rares sont les endroits où ils demeurent disponibles pour les employés qui sont en droit de s'en prévaloir. Même la CSST pourrait intervenir...

Finalement, rappelons qu'il n'a pas été conçu pour servir les clients en position assise qu'il sert à se reposer quelque peu, lorsque nécessaire, entre deux clients.

D'ici-là, bon repos...

Sylvain Rochon

Représentant à la prévention SEMB SAQ (CSN)

# « Pourquoi le processus d'attribution est aussi si long...??? »

Ahhh! Voilà LA question à laquelle j'ai répondu des centaines et des centaines de fois et combien de fois j'ai entendu : « *Cou'donc, qu'est-ce qui fait le comité, ça avance pas !* »

Alors, pour vous aider à mieux comprendre le fonctionnement ainsi que pour vous démontrer l'ampleur des tâches à effectuer par le comité «Mouvement du personnel», voici les étapes d'un processus d'attribution de postes réguliers vacants du début de l'affichage jusqu'à la fin de l'attribution des postes :

**Début de l'affichage :** Avant d'envoyer l'affichage provincial dans le réseau, le comité paritaire constitué d'un représentant syndical (Mélanie Lacerne) et d'un représentant patronal (Manon Labelle) aura déjà débuté le travail depuis environ deux semaines. Dans un premier temps, nous devons rassembler tous les postes vacants qu'il y a dans la province. Nous devons vérifier tous les horaires et apportons les correctifs si nécessaire. Une fois tous les postes en main, nous devons créer la liste des postes qui sera affichée ainsi que créer le formulaire électronique. Normalement, à cette étape, nous sommes prêtes à déposer l'affichage sur nos sites Internet respectifs, mais évidemment, il y a toujours des retards et des situations et/ou problématiques hors de notre contrôle...

**Durant l'affichage :** Au moment où l'affichage est disponible, vous avez 20 jours au calendrier pour compléter votre formulaire. Lorsque vous allez compléter votre candidature, cela vous aura pris 2-3 minutes tout au plus, mais pour le comité, il s'agit d'une étape de travail colossale. Il faut saisir manuellement chaque candidature dans nos bases de données respectives. Alors, si par exemple vous posez votre candidature pour les 120 postes disponibles, il nous faudra saisir les 120 numéros d'affichage dans votre dossier et, si vous envoyez plus d'un formulaire, ce qui arrive très (et trop) fréquemment, et bien nous sommes obligées de le saisir à nouveau au cas où le 2<sup>e</sup> (ou 3<sup>e</sup> ou 4<sup>e</sup>...) formulaire serait différent. Pour vous donner une idée, nous avons reçu plus de 950 candidatures pour l'affichage de septembre dernier.

**Fin de l'affichage :** Une fois la période d'affichage terminée, nous devons finaliser la saisie de toutes les candidatures reçues durant cette période. Lorsque cette étape est complétée, nous sommes enfin prêtes à sortir nos listes. Cette tâche est exécutée par un programme informatique qui est conçu pour trier et classer chaque candidature selon les règles prévues à la convention collective. Les listes en main, le comité se réunit pour procéder à la validation de ses listes, afin de s'assurer que les deux parties arrivent au même résultat.

Évidemment, chaque poste affiché a sa propre liste de transferts, donc 120 postes affichés, 120 listes à comparer...

**Début de l'attribution :** FINALEMENT, nous sommes enfin prêtes à commencer l'attribution des postes vacants. Assurément, c'est l'étape la plus laborieuse du processus, mais surtout la plus difficile à imaginer. Alors, voici « en gros » comment nous procédons pour l'attribution. Comme il faut bien commencer quelque part, nous appelons les employés les plus anciens peu importe leur classification. Normalement, ce sont les journées où l'on attribue le plus de postes, car les employés ayant beaucoup d'ancienneté posent leur candidature que sur un ou deux postes et lorsque nous les appelons, leur réflexion est déjà faite et ils sont en mesure de nous donner une réponse rapidement.

Par la suite, c'est difficile à expliquer concrètement et je sais que ça va vous paraître bizarre, mais nous appelons ceux que nous sommes en mesure d'appeler...

Voici un exemple concret qui vous donnera une idée du fonctionnement :

Vous êtes un CV avec une ancienneté de 2000 et vous avez posé votre candidature sur 2 postes de COS et sur 5 postes de CV. Pour les postes de CV vous êtes 2<sup>e</sup>, mais sur les postes

## « Pourquoi le processus d'attribution est aussi si long...??? »

de COS, vous êtes 30<sup>e</sup> ! Pour les postes de CV, nous avons rejoint l'employé avant vous et il a accepté un des postes. Donc, il vous reste toujours les 4 postes de CV et les 2 postes de COS sur lesquels vous avez appliqué. Cependant, nous ne pouvons vous appeler pour vous offrir les postes de CV, car forcément, vous allez nous dire que vous êtes intéressés aux postes de COS. Donc, nous nous devons d'offrir les 2 postes de COS aux 29 employés avant vous et laisser les 4 postes de CV « stand-by » en attendant que nous poursuivions les appels, et que, soit les 2 postes de COS soient octroyés à d'autres ou qu'un des 2 postes se rende à vous. Alors, à ce moment, nous pouvons vous appeler pour vous offrir les 4 postes de CV et le poste de COS. Alors, vous pouvez imaginer que plus il y a de postes, plus la situation se complique.

Mais nous ne vous cacherons pas qu'une des principales raisons de la lenteur du processus est due à VOUS, les employés...

Lors de la dernière négociation, lorsqu'il a été décidé que nous allions procéder par affichage provincial pour combler les postes vacants, nous avons cru que les employés allaient poser leur candidature uniquement sur les postes pour lesquels ils étaient réellement intéressés.

Mais malheureusement, beaucoup d'entre vous postulent systématiquement sur tout sans vous donner la peine de regarder où se situe la succursale et quel est l'horaire affiché. Nous perdons un temps fou à rejoindre des employés qui ne sont même pas intéressés aux postes qu'on leur offre. Situation typique : nous essayons de vous rejoindre pour vous offrir 10 postes, mais cette journée-là, vous êtes en congé et à l'extérieur de votre domicile, ce qui est tout à fait normal lorsque nous sommes en congé. Alors, le lendemain, vous nous retournez l'appel et vous nous informez que vous ne prenez aucun poste, car c'est trop loin de votre domicile et/ou les horaires ne vous intéressent pas... Ce n'est pas si dramatique. Vous nous avez rappelés le lendemain, mais pendant ce temps, nous ne pouvons continuer l'attribution, car les employés après vous attendent votre réponse pour qu'eux puissent faire un choix. Alors, si vous n'êtes pas intéressés à transférer à Chicoutimi ou à avoir un horaire du mardi au samedi avec cinq soirs jusqu'à 23 h 00 et bien, ne postulez pas !! Ça ne peut que simplifier et accélérer le processus. Pour vous donner une idée du nombre d'appels que le comité effectue

pour combler les postes vacants, lors de l'affichage de septembre dernier, nous avons fait plus de **650 appels** pour combler 134 postes... Impressionnant !

Nous voudrions également vous sensibiliser sur les délais demandés pour nous donner votre réponse. Honnêtement, à part quelques exceptions, personne n'exagère sur le délai, mais si chaque employé nous demande un après-midi pour y réfléchir et bien, les semaines passent extrêmement vite. Normalement, la durée d'affichage devrait servir de période de réflexion.

**Fin de l'attribution :** Une fois l'attribution des postes terminée, nous devons faire le suivi des employés qui ont transféré, faire le suivi des postes vacants et nous préparer à faire un autre affichage !

Pour terminer, nous savons que le système actuel est loin d'être parfait cependant, nous attribuons annuellement deux fois plus de postes (+/- 400 postes) qu'avec l'ancien système d'attribution...



Mélanie Lacerte

Mouvement du personnel

Vous connaissez tous Leucan ? Il s'agit d'une association dont la mission est de favoriser le mieux-être, la guérison et le rétablissement des enfants atteints de leucémie ou de toute autre forme de cancer et de fournir un soutien à leur famille. Pour réaliser sa mission, Leucan a développé plusieurs activités, dont le *Camp Vol d'été Leucan-CSN*.

Le *Camp Vol d'été* permet à des jeunes atteints de leucémie et à leur famille qui font trop souvent face à un épuisement, tant physique que psychologique de « décrocher » en parti-

cipant à un camp d'été d'une semaine. Ainsi, les familles qui vivent des moments difficiles peuvent se retrouver, vivre un temps de répit et profiter d'activités pour s'amuser et rire ensemble.

Depuis 2007, à l'instar de la CSN, le SEMB participe aux activités de financement du Camp Vol d'été. Lors de la fin de semaine de la St-Valentin, du 13 au 15 février, avec la collaboration de la SAQ, une vaste campagne de financement au profit du Camp Vol d'été-CSN sera mise en œuvre.

Durant cette journée, nous invitons les membres à sensibiliser les clients en participant à la campagne de financement. L'opération est très simple, après chaque transaction, les clients auront la possibilité d'ajouter 1\$, 2 \$ ou 5\$ à leur facture. L'argent servira à supporter les frais encourus en 2008.

Au nom des enfants de Leucan, nous vous remercions de votre soutien.

Hugues Legault

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

## Des nouvelles des Laurentides



Bonjour, à vous tous, membres du SEMB SAQ (CSN),

*Avant tout, je voudrais vous souhaiter à vous et vos proches une merveilleuse année 2009. Que cette nouvelle année vous apporte paix, santé, plaisir et une bonne convention collective à la hauteur de vos attentes.*

Le 10 octobre dernier se tenait l'assemblée générale du Conseil Central des Laurentides à Mont-Laurier.

Beaucoup de syndicats y étaient présents. Nous avons pu échanger sur plusieurs enjeux locaux et continuer de tisser des liens. Des élections ont eu lieu pour des postes vacants, le rapport du trésorier a été présenté et plusieurs propositions ont été votées à l'unanimité.

M. Martin Bourgeois, du SAMVR<sup>1</sup>, est venu présenter son plan de mobilisation, car l'année 2009 s'annonce chaude. Plus de quarante

syndicats seront en fin de convention collective, tout comme nous.

Un enjeu important a été proposé en juin dernier au 62<sup>e</sup> congrès des conseils confédérés : les agences de placement au Québec. Le besoin est urgent que nos gouvernements légifèrent sur cette question. On compte plus de 538 compagnies d'agences de placement sur le territoire du Québec, dont la majeure partie d'entre eux n'offre aucune formation ni avantages sociaux et les salaires sont de 40% plus bas que la norme. De plus, la présence de la CSST est inexistante et, souvent, les dirigeants exigent de ses employés des contrats qui les lient à eux pour plusieurs années. N'oublions pas le côté lucratif pour ces patrons d'agences ainsi que les compagnies qui les embauchent, en plus de se déresponsabiliser envers leurs employés. Donnons-leur des lois afin d'encadrer ces agences et dotons ces employés de conditions adéquates.



## Des nouvelles des Laurentides

Ce qui est ressorti de cette assemblée est que le climat économique est précaire à l'ombre d'une récession.

Les Laurentides devraient plutôt bien s'en tirer, car la croissance continue d'augmenter et beaucoup d'emplois seront créés - environ 25 000 emplois - dont Pratt & Whitney qui construira une usine d'assemblage au coup de 1 demi-milliard de dollars dans la région de Mirabel.

### Côté SEMB région Laurentides

Il y a beaucoup de problèmes qui ont été réglés par les discussions en GTC, avec le divisionnaire syndical ou avec votre humble serviteur. Bien sûr, il y a des griefs pour tenter de régler des problèmes non résolus. Nous devons alors prescrire aux délais lors de mésententes ou d'interprétations différentes de la convention collective. Il y a les griefs collectifs qui, selon moi, devraient être réglés dès le retour du comité de griefs central compte tenu de la démarche de partenariat entreprise avec la SAQ et, aux alentours du mois de février, mon comité de grief régional devrait repartir.

Au mois de novembre dernier avait lieu votre conseil général axé sur la finalisation du projet de convention collective. Nous avons plus qu'avancé dans nos travaux, suite à notre sollicitation postale sous forme de questionnaire et suite à la tournée d'assemblées générales de l'été dernier. Il y a eu aussi la présentation pour la démarche de partenariat ainsi que la rencontre avec deux présidents syndicaux qui font du partenariat dans leur entreprise respective et qui ont répondu à nos nombreuses questions.

Lors de ce conseil général, nous avons accueilli les nouveaux membres de l'exécutif, mais ils sont loin d'être de nouveaux au sein de la vie syndicale du SEMB. Vous avez M. Simon Mathieu Malenfant, vice-président aux relations de travail, M. Hugues Legault, vice-président à la mobilisation, Mme Ginette Daviau, secrétaire et Mme Katia Lelièvre, première femme présidente au sein du SEMB. Félicitations à toutes ces personnes.

Comme à l'habitude, les vice-présidents se sont empressés de donner aux délégués des régions des devoirs à remplir, mais nous n'étions pas en reste en demandant beaucoup à nos élus en retour.

Il y a eu beaucoup de propositions qui ont sollicité de gros débats. Par contre, si je ne m'abuse, ils ont presque tous été adoptés à l'unanimité. Ses propositions vous seront communiquées très bientôt en assemblée générale. Il n'y restera que votre appui massif pour consolider notre projet de convention. Je vous attends en très grand nombre lors de cette assemblée générale pour vous prévaloir de votre droit de vote, avoir des vraies réponses à vos questions et appuyer votre syndicat parce que c'est votre emploi et votre convention collective! Je peux vous promettre de fortes discussions. De plus, votre sympathique délégué vous sollicitera un deuxième mandat.... quoi de plus pour vous inciter à venir à votre assemblée?!?!

En finissant, cette année, les Basses Laurentides reçoivent les jeux du Québec pour la 44<sup>e</sup> finale.

L'événement aura lieu à Blainville, Ste-Thérèse et Rosemère du 27 février au 7 mars 2009.

Le thème de ces jeux est «Moi, j'allume. Pour les Jeux!»

Bienvenue aux enfants et bons jeux!

Collectivement vôtre,

Michel Morency

Délégué des Basses Laurentides

Prochaines chroniques dans les Nouvelles des Basses Laurentides.

- Tournée de l'assemblée générale, février 09.
- Conseil général du mois de février 09.
- Assemblée générale régulière du Conseil Central des Laurentides.
- Suivi de l'emploi dans les Basses Laurentides.

<sup>1</sup> Service d'aide à la mobilisation et à la vie régionale ; service fourni par la CSN.

## Bande de ...Gaza

Les 8 et 9 décembre dernier, j'ai eu le plaisir d'assister à une session sur la solidarité internationale tenue par le Conseil Central du Montréal Métropolitain de la CSN (CCMM-CSN). L'objectif étant d'élargir nos horizons et valeurs syndicales ainsi que de se mettre au diapason avec les engagements et le rôle social de notre centrale syndicale.

Lorsque mon emploi du temps le permettra, je vous ferai part (via le *Pionnier*) des principaux enjeux à l'ordre du jour du comité de solidarité internationale de la CSN dont moi et Hugues Legault faisons dorénavant partie. Pour cet article, j'ai choisi un sujet d'actualité, soit la situation critique en Palestine (plus particulièrement dans la bande de Gaza). Pourquoi aborder ce sujet dans un journal syndical me direz-vous?? Et bien, il faut exprimer notre désaccord au gouvernement Harper qui dément le fait que, dans le contexte d'une occupation israélienne qui est illégale, Israël porte par toutes les mesures du droit international, le poids juridique de la responsabilité de la crise. Le Canada, fidèle à son habitude, emboîte le pas de nos voisins du sud qui sont les plus fervents supporteurs des actes d'Israël. Après tout, Israël utilise le même prétexte que les Etats-Unis, soit la guerre au terrorisme.

Bien que délicat, ce sujet mérite d'être exposé, car les événements récents ne constituent qu'un chapitre d'un historique de conflits qui perdure depuis plus de 60 ans. Ce conflit, tout comme les précédents en Palestine, n'est qu'un symptôme et c'est pourquoi les trêves de paix ne sont que passagères. Le réel litige provient de la définition de l'entité palestinienne, des frontières politiques, des colonies juives implantées en Cisjordanie, d'un droit de retour des réfugiés palestiniens de 1948 (établis en Jordanie, en Syrie et au Liban) ainsi que du statut de Jérusalem; la ville Sainte.

La Palestine est probablement le territoire ayant fait l'objet de plus de convoitise et, par conséquent, ayant connu le plus de conflits. D'ailleurs, le conflit israélo-palestinien est le plus long toujours actif sur la planète. Sans remonter jusqu'au temps des croisades, un bref historique permet de mieux comprendre l'état des choses. Permettez-moi donc de « reculer la cassette » jusqu'à l'année 1922.

Suite à la déclaration Balfour en 1917, la Grande-Bretagne reçut le mandat de la Société des Nations d'établir un « foyer national juif » en Palestine. Il faut préciser que la Palestine n'existait pas, juridiquement, comme État et son statut n'est d'ailleurs

toujours pas défini; il s'agit d'un territoire. Les Palestiniens étaient en désaccord qu'un tiers parti promette à un peuple une partie d'un territoire qui ne leur appartenait même pas. Malgré ce fait, l'immigration juive continuait d'affluer en Palestine et prit encore plus d'ampleur à partir de 1933 lors de la venue du mouvement nazi en Allemagne.

À la fin de la 2<sup>e</sup> guerre mondiale, suite aux horreurs de l'holocauste, les survivants juifs de ces atrocités se tournèrent, entre autres, vers Israël et l'entrée en Palestine de ces derniers atteignit des proportions énormes. La communauté mondiale ferma les yeux sur l'entrée illégale d'environ 100 000 juifs en Palestine. La gronde des Palestiniens augmenta tout autant et la Grande-Bretagne, ne sachant plus sur quel pied danser, céda son mandat aux Nations Unis.

Dès lors, il était hors de questions pour les juifs de reconnaître un État palestinien tout comme pour les palestiniens de reconnaître un État juif. Vint alors le plan de partage de 1947 proposé par les Nations Unis. Ce plan consistait en une création de deux États : l'un arabe et l'autre juif en plus d'un statut international pour la ville de Jérusalem. Les Palestiniens refusèrent ce plan puisqu'il allouait 56%

## Bande de ..Gaza (suite)

du territoire aux nouveaux venus représentés par moins d'un tiers de la population. Les confrontations débutèrent; Israël - mieux équipé et mieux organisé - en profita pour élargir ses frontières et occupa dorénavant 78% du territoire tout en proclamant la création de l'État d'Israël en 1948. Il en résulta l'expulsion forcée de 800 000 à 850 000 Palestiniens (soit environ 2/3 de la population) principalement vers la Jordanie, la Syrie ainsi que le Liban. L'ONU adopta alors une résolution, afin de permettre à ces réfugiés de réintégrer leur domicile ou d'indemniser ceux qui préféreraient ne pas y retourner. À ce jour, rien de cela ne s'est concrétisé.

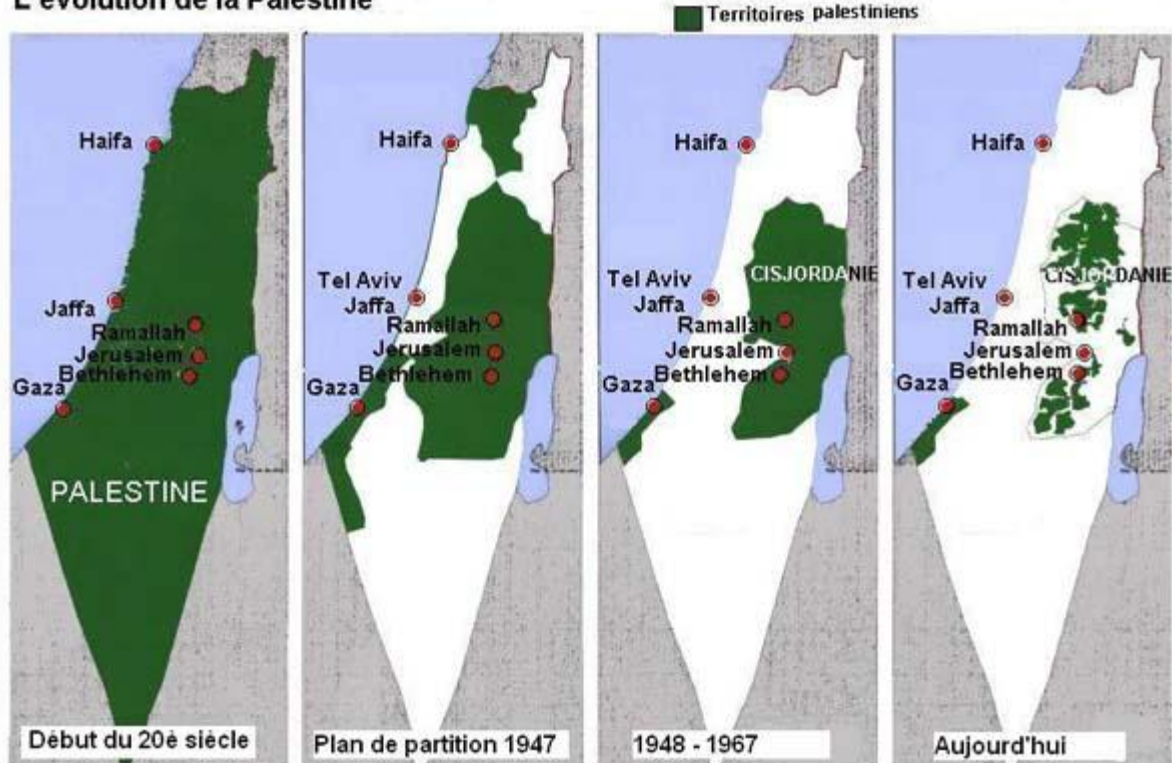
Guerre par ci, « Intifada » (« soulèvement » en arabe) par là, nous sommes rendus en 1967 où l'emprise territoriale d'Israël s'étendit à 81%, et ce, suite à la Guerre des « Six jours » déclarée par Israël contre l'Égypte, la Jordanie et la Syrie. Gaza faisait à ce moment partie des territoires occupés ainsi qu'une partie de Jérusalem. Cette fois-ci, même les États-Unis ne reconnaissent pas les nouvelles annexions de l'État d'Israël. Hormis quelques répit, les affrontements se poursuivirent.

Suite à des négociations entre Yasser Arafat et Israël, aboutissent les accords d'Oslo en 1993; en résumé, ces

accords devaient mettre fin à la violence et les Palestiniens acceptaient une photo du territoire de 1948 (22%) et, par conséquent, Israël devait se retirer des territoires occupés illégalement. Ce ne fut pas le cas; au contraire, le contrôle israélien se renforça et, afin de consolider ses positions, Israël implanta un peu partout en Cisjordanie et à Jérusalem des colonies juives ainsi que des routes dans les territoires occupés à l'usage exclusif des juifs.

Exaspérés par l'inertie de l'ONU et suite au décès de Yasser Arafat (leader de l'autorité palestinienne) en 2004, les Palestiniens élirent, lors des législatives du 25 janvier 2006, le parti radical

### L'évolution de la Palestine



## Bande de ...Gaza (suite)

du Hamas. Le présent épisode du conflit prit naissance lors de cet événement. Bien qu'étant un parti politique, le Hamas est identifié comme étant une organisation terroriste par les puissances occidentales; question d'idéologie et de religion différentes. Suite à ces élections, Israël et ses supporters imposèrent un blocus aux Gazouis sur les vivres, les médicaments et l'électricité. Ajouté à cela le « mur de sécurité » de 700 km qui serpente la Cis-jordanie (ce mur constitue la plus grande prison à ciel ouvert au monde; il fut érigé en guise de protection contre les attaques palestiniennes fréquentes envers les colonies juives), les innombrables « check points » qui rendent la circulation et l'activité économique impraticables, la destruction des écoles, etc. Pas surprenant que le Hamas fût élu majoritairement.

Tout comme en Irak, en Afghanistan et en Iran, le terrorisme fut le prétexte par excellence de cette invasion. Ah! le terrorisme... Que faut-il de plus pour justifier une guerre de nos jours? Pour l'oncle Sam et ses disciples, la notion de terrorisme est devenue un « fourre-tout » comme prétexte, tout comme la notion de communisme l'était de 1945 à la chute du mur de Berlin. Cela semble absurde, mais c'est pourtant la seule justification émise par Israël et ses supporters. Israël se défend

proclame-t-on à la Maison Blanche... Des tanks, hélicoptères, bombardements versus quelques lances roquettes, etc.; c'est comme comparer l'attaque à cinq des Pingouins de Pittsburgh versus l'unité défensive des « Étoiles du futur Timbits ». Israël provoque l'effet contraire de celui escompté; tous les corpuscules « antiÉtat d'Israël » en profitent pour rejoindre les rangs du Hamas et/ou financer ceux-ci afin de parvenir à leurs fins.

Et les enfants palestiniens tués eux? Bah, ce n'est pas grave, ils seraient probablement devenus de méchants terroristes une fois rendus grands non? La misère et l'inaccessibilité à l'éducation nourrissent leur haine, cette haine qui prend la forme du terrorisme, tel que défini en Occident. Et qui sommes-nous, dans le confort de nos foyers, pour dispenser d'un jugement envers des gens qui n'ont eu que l'ombre d'une vie décente? Chaque fois qu'un Palestinien est tué, le Hamas gagne des partisans. Être dans leurs souliers (si souliers ils ont), peut-être que je verrais rouge moi aussi ou, dans ce cas, verrais-je vert?

Libérez la Palestine.

Dany Pascasio

## Bibliographie

ANTONIUS, Rachad. « Les enjeux historiques » dans *Édition spéciale Carnets*, Montréal, novembre 2007.

BRZOZOWSKI, Claude. *Du foyer national juif à l'État d'Israël : analyse d'une spoliation*, Paris, L'Harmattan, 2001, 265 p.

DIECKHOFF, Alain. «La communauté juive de Palestine dans l'entre-deux-guerres : consolidation et confrontation» dans *Les cahiers de la Shoah*, no 1, Les Éditions Liana Levi, Paris, 1994,

GRESH, Alain. *Israël, Palestine, vérités sur un conflit*, Paris, Fayard, 2001, 180 p.

GRESH, Alain. «La dernière guerre du général Ariel Sharon» dans *Le Monde diplomatique*, Paris, avril 2002.

GRUDA, Agnès. «La paix des faucons» dans *La Presse*, Montréal, 7 février 2001, p. A-18.

HACHEZ, Isabelle. «Le cancer de la Palestine» dans *La Presse*, Montréal, 29 juin 2002, p. A-1

GRESH, Alain. *Israël, Palestine, vérités sur un conflit*, Paris, Fayard, 2001, 180 p.

GRESH, Alain. «La dernière guerre du général Ariel Sharon» dans *Le Monde diplomatique*, Paris, avril 2002.

GRUDA, Agnès. «La paix des faucons» dans *La Presse*, Montréal, 7 février 2001, p. A-18.

HACHEZ, Isabelle. «Le cancer de la Palestine» dans *La Presse*, Montréal, 29 juin 2002, p. A-1

KAYYALI, Abdul- Wahab Said. *Histoire de la Palestine : 1896- 1940* (trad. de l'anglais par Anne- Marie Teeuwissen Abouelaazem), Paris, L'Harmattan, 1985, 269 p.

KLEIN, Claude. *La démocratie d'Israël*, Paris, Seuil, 1997,



## La crise pour un nouvel équilibre social

Le XXI<sup>e</sup> siècle a débuté en catastrophe par l'écroulement des tours du World Trade Center. Des images à jamais gravées dans nos mémoires, américain ou non. Un seul mot pour décrire la fin de l'année 2008, et qui fait peur à beaucoup; **la crise** !

D'abord financière, celle-ci s'est brutalement manifestée lorsque le puissant système financier américain a failli s'écrouler tel un château de cartes. Le pire n'a été évité que par l'intervention massive à coups de centaines de milliards de l'Administration Bush, geste pourtant totalement contraire à ses convictions, pour sauver le géant aux pieds d'argile.

Mais la crise n'est pas que financière, et gagne graduellement tous les secteurs de l'économie, dont celui de l'automobile, hier encore symbole de la toute puissance technologique américaine, et maintenant au bord de la faillite.

Les Américains ébahis constatent aujourd'hui que l'ennemi cette fois-ci n'est pas l'étranger, le possesseur des mythiques armes de destruction massives. C'est le capitalisme américain lui-même, qui laissé depuis trop longtemps sans entraves, a mené le pays au bord du gouffre, entraînant avec lui ses partenaires commerciaux, dont le Canada, dans sa descente aux enfers.

### Notre pays dans la tourmente

Le Canada, plus réglementé sur le plan financier, va mieux s'en tirer, mais notre économie, trop liée à celle de nos voisins du sud, ne pourra pas échapper à la récession qui s'annonce. Déjà, chaque semaine nous apporte son lot de mises à pied et de fermetures. Comptant sur le libre-échange avec les USA, nos gouvernements ont négligé de diversifier nos échanges commerciaux avec le reste du monde. On va en payer le prix en 2009. Un pacte de libre-échange avec l'Union européenne par exemple, serait un geste essentiel à poser pour s'en sortir....

### Aux sources de la crise

Depuis des années, les gouvernements américains successifs se sont appliqués à déréglementer le système à tous les niveaux. Le crédit aux particuliers a été libéralisé à l'extrême, causant une explosion des faillites, des reprises de maisons, et l'effondrement du marché immobilier. Les écarts sociaux se sont creusés et les dirigeants d'entreprises se sont enrichis de façon scandaleuse, au point où certains se sont crus tout permis, tel Bernard Madoff, coupable de l'incroyable fraude pyramidale de plus de 50 milliards !

### URGENCE; réduire les inégalités sociales !

Au pays, on a connu la fraude de Nobourg et Vincent Lacroix et le Canada est un des pays industrialisés qui a le plus creusé le fossé entre riches et pauvres. Moins de la moitié des travailleurs suite aux coupures des années 1990 ont accès à l'assurance-chômage et les assistés sociaux crient famine. Les refuges pour itinérants et les secours alimentaires sont débordés ! Quant à la classe

## La crise pour un nouvel équilibre social (suite)

moyenne, la plus nombreuse et la plus à même de maintenir le niveau de consommation, elle est *cassée* et n'a plus de marge de manœuvre. Le niveau de vie fait du surplace depuis 20 ans et les cartes de crédit sont pleines !

Il est urgent *d'établir un nouvel équilibre social*, c'est-à-dire, réduire les inégalités pour un partage plus équitable de la richesse sociale. Aux USA, on parle de limiter les revenus excessifs des plus hauts dirigeants; nous devrions suivre cet exemple. Il faut recommencer sérieusement à s'attaquer à la pauvreté; rendre la vie plus facile aux travailleurs à faible revenu, meilleur accès à l'assurance-chômage et améliorer l'aide sociale actuellement digne du Tiers-Monde.



Un meilleur équilibre social est aussi un gage de justice, de prospérité et de progrès économique à long terme pour la dignité et le bonheur de tous.

### La crise et les négociations à la SAQ

Pas d'illusion; la crise aura un effet sur nos ventes ! Sans aller jusqu'à une baisse, il est plus probable que la croissance sera ralentie. Ce qui n'a rien de dramatique; aucune entreprise ne peut battre des records indéfiniment ! Mais avec les négociations qui vont bientôt s'amorcer, on peut dire que la table est mise pour des discussions plus corsées, particulièrement sur les clauses à incidence monétaire. Il ne s'agit pas de s'alarmer, considérant que le climat actuel est plutôt positif, mais d'être simplement réalistes et prévoir l'évolution à venir sans lunettes roses.

Du côté de l'entreprise, qui est en meilleure santé que jamais, il n'y a aucune raison de s'attaquer aux conditions de ses employés; la récession sera bien réelle, mais ni très longue ni profonde, particulièrement au Québec. Quant à nous, la meilleure attitude à adopter est de prendre sérieusement nos affaires en mains et de se présenter nombreux aux réunions qui auront bientôt lieu dans chaque région.

Le conflit de 2004 est du passé. Regardons en avant et impliquons-nous tous ensemble pour préparer l'avenir !

Yvan Lespérance

Délégué SEMB succursale de Mont-Joli

## Qu'est-ce qui se passe avec la SAQ?

Je me demande ce qui se passe avec la SAQ. Peut-être est-ce seulement comme ça dans quelques succursales.

Le 24 décembre, la grosse journée achalandée de l'année, j'ai dû suggérer fortement à la direction de la succursale de me faire « rentrer » à 8:00 heures le matin pour remplir les tablettes vides. Finalement, j'ai réussi à les convaincre, et en plus, je ne fus pas seul à rentrer tôt pour remplir les tablettes.

Le 26 décembre, avec de grandes zones blanches dans les tablettes, personne n'a commencé avant 13:00 heures pour remplir les tablet-

tes avant l'arrivée des clients. On nous a dit qu'on avait si bien travaillé qu'on méritait bien de se reposer ce matin-là.

Le 31 décembre, je devais commencer qu'à 9:30 heures, mais j'ai réussi à rentrer à 8:00 heures pour finir de vérifier et placer une palette et demie de marchandise de la dernière réception qu'on n'avait pas pu finir, en plus des quatre chariots pleins qui restaient à placer. Par contre, ce 31 décembre, je fus seul à entrer à 8:00 heures.

Un employé d'une autre succursale m'a confié qu'il a dû avoir de grosses discussions avec son directeur au sujet

des tablettes vides et d'un service à la clientèle déficient durant la période la plus achalandée de l'année.

Qu'est-ce qui se passe avec la SAQ?

Au cours des années, je me suis fait former, initier, enseigner, inciter fortement suggérer, pousser, encourager, dresser, entraîner à... vendre, accueillir, servir, conseiller...maintenant, c'est moi qui dois insister pour que ça marche?!?!?

Dites-moi si ça s'est passé comme ça chez vous aussi.

Paul Noël

Délégué régional Montérégie Est

### Juste pour Sourire

#### La triste mort du chef

Notre chef est mort, c'est très triste, évidemment. Mais qui est l'autre personne décédée ?

- L'autre personne ?

- Ben, oui. Sur le faire-part il était écrit : "Avec lui disparaît notre meilleur collaborateur.



# 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](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 et Hugues Legault  
Corrections des textes : Josée Nault  
Écriture : Émilie Nolet-Rousseau, Sylvain Rochon,  
Mélanie Lacerte, Dany Pascazio, Paul Noël, Yvan  
Lespérance, Michel Morency, Benoît Malenfant,  
Katia Lelièvre et Hugues Legault

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 carica-  
ture qui peuvent intéresser beaucoup de  
vos collègues, écrivez-nous, la parution du  
journal se fera chaque mois et il serait inté-  
ressant de vous lire!

Il va de soi que les propos vulgaires et diffa-  
matoires ne pourront être publiés, mais  
plusieurs espaces du journal seront résér-  
vées 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 février 2009.

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

[hlegault@semb-saq.com](mailto:hlegault@semb-saq.com) ou par fax à  
mon attention au (514) 849-7914.

Hugues Legault

Vice-président responsable de la vie syndi-  
cale, de la mobilisation et de l'information  
SEMB SAQ (CSN)

