Journal publié par le SEMB SAQ
DEPUIS 1965

LE PIONNIER

VOL. 45 N˚03 JUIN 10

Syndicat des employé-es de magasins et de bureaux de la SAQ (CSN)

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Rencontre nationale des syndicats des Liquor Boards

Vous ne le savez peut-être pas, mais chaque année, les représentants patronaux des Sociétés des alcools de tout le Canada se rassemblent afin d'échanger sur ce qui touche le commerce de l'alcool. Les programmes commerciaux jusqu'aux relations de travail, tout y passe. Les syndicats de ces mêmes « Liquor Boards » (j'emploie le terme anglais puisqu'ils s'appellent tous comme ça, sauf nous qui sommes francophones) tiennent le même genre de rencontre.

Nous avons tous été invités par les représentants des *Liquor Board*s de l'Ontario à nous rendre à Toronto pour tenir une réunion spéciale afin de discuter de la privatisation. Alexandre Joly, trésorier du SEMB, et moi-même, nous nous sommes donc rendus à Toronto les 25-26 et 27 mai derniers.

L'ordre du jour était vraiment très chargé. Après une rencontre de bienvenue dans les locaux de l'OPSEU (syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario) où nous avons pu briser la glace en visitant les locaux de la centrale, nous avons passé deux jours à échanger sur plusieurs aspects de la vie politique et syndicale de nos provinces respectives.

Les discussions ont porté majoritairement sur trois points : 1- une mise à jour des négociations des conventions, 2- mise à jour des changements aux lois et aux politiques gouvernementales ou commerciales qui touchent les membres, 3– discussions sur la privatisation.

Ainsi, nous avons appris que presque toutes les provinces ont des problèmes avec les agences, que les négociations d'une partie des participants étaient difficiles à cause de la crise économique, que tous nous craignons une privatisation totale ou partielle des Sociétés des alcools. Nous avons

Dans ce numéro :

Rencontre nationale des syndicats des Liquor Boards	**P01**	Le dernier message de Michel Chartrand	**P10**
La tournée provinciale	**P03**	PA...O	**P11**
Pour une maternité sans danger	**P04**	L'assassinat de syndicalistes…	**P12**
Le roi déchu de Sherbrooke	**P06**	Lettre ouverte à mon gérant	**P13**
Coach Canada : Un combat pour la dignité	**P08**	Sudoku	**P14**

1065 rue Saint-Denis Montréal QC H2X 3J3 Tél: 514.849.7754 1.800.361.8427 Téléc.: 514.849.7914
Courriel: info@semb-saq.com / www.semb-saq.com

LE PIONNIER

VOL. 45 N˚03 JUIN 10 PAGE 02

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Rencontre nationale des syndicats des Liquor Boards (suite…)

aussi été stupéfaits de constater que dans plusieurs provinces, en plus des succursales qui appartiennent au gouvernement, il y a un libre marché où des groupes privés ouvrent des succursales et évidemment, gardent le profit dans leurs poches. Il semble aussi que nous soyons presque les seuls qui ont trois unités de négociation différentes, soit les succursales et les bureaux (SEMB), les techniciens et professionnels (SPTP) et finalement, l'entrepôt et les chauffeurs (ST).

Au niveau de la privatisation, bien que la crainte soit étendue à travers tout le Canada, l'Ontario se prépare au pire. Le gouvernement de Dalton Mc Guinty a annoncé qu'il a demandé à la firme Goldman Sachs de revoir les finances publiques et de faire des recommandations sur la privatisation. En Ontario, comme au Québec, il y a les vaches à lait de l'État (ils appellent ça les joyaux de la couronne, j'avoue que c'est un peu plus beau même si ça fait allusion à la monarchie). Ces sociétés d'État, comme au Québec, œuvrent dans les domaines de l'alcool, l'électricité et les loteries. Le gouvernement de l'Ontario a, dans son dernier budget, annoncé un déficit d'environ 20 milliards. Il faut aussi savoir que ce même gouvernement est en fin de mandat et souhaite retrouver l'équilibre budgétaire le plus rapidement possible afin d'assurer sa réélection. La LCBO craint, avec raison, que le gouvernement souhaite, tel un désespéré qui s'en va au « pawnshop », se départir de ces joyaux afin de boucler son budget. Toutes les provinces, à l'exception de l'Alberta qui n'était pas présente, puisque déjà privatisée, ont d'une même voix apporté leur appui à nos camarades de l'Ontario. Nous allons faire tout ce qui est en notre pouvoir afin de les appuyer dans leur lutte, parce que nous sommes convaincus du bien-fondé de maintenir un monopole d'État, mais aussi parce que si le gouvernement ontarien réussit dans son projet de privatisation, nous risquons d'être à court terme le suivant.

National Union of Public and General Employees

Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario

Il est étonnant de constater à quel point nous vivons sensiblement les mêmes choses d'une province à l'autre, et le fait de pouvoir échanger sur nos réalités respectives, nous permet de voir ce que les autres provinces ont mis sur pied comme plan d'action, afin d'améliorer leurs conditions de travail ou de contrer des politiques qui sont une nuisance pour leurs membres. Il est rassurant de voir que malgré les différences d'opinions politiques, de cultures et de langues, quand l'un de nous est en danger, tous sont prêts à se lever pour venir l'appuyer dans sa lutte.

J'ai bien peur que cette histoire soit à suivre…

Katia Lelièvre
Présidente SEMB SAQ (CSN)

SEMB SAQ 1065 rue Saint-Denis Montréal QC H2X 3J3 Tél: 514.849.7754 1.800.361.8427 Téléc.: 514.849.7914
Courriel: info@semb-saq.com / www.semb-saq.com

LE PIONNIER

VOL. 45 N˚03 JUIN 10 PAGE 03

VIE SYNDICALE

La tournée provinciale printemps 2010

Le lundi 26 avril, la tournée annuelle de l'exécutif débutait simultanément à Val-d'Or, à St-Félicien et à Salaberry-de-Valleyfield. Pour rejoindre le plus grand nombre de membres possible, et ce, dans un délai « raisonnable », l'exécutif s'est divisé en trois équipes distinctes pour sillonner le territoire québécois. Après avoir parcouru 10 090 km et fait 39 assemblées, dont une conférence téléphonique, nous avons conclu la tournée le 17 juin avec les membres du groupe bureau à Québec.

Lors de cet exercice, nous vous avons parlé du budget et de la santé des états financiers du syndicat. Nous sommes fiers d'être venus vous annoncer que le SEMB a pu rembourser en avril 2010, l'ensemble de la dette et du prêt hypothécaire contracté lors du dernier conflit de 2004-05. Durant cette tournée, nous vous avons aussi présenté les travaux réalisés par les membres de l'exécutif au cours de l'année 2009.

Au-delà des sujets prévus à l'ordre du jour, le plus important pour nous est de prendre du temps de qualité avec les membres, que ce soit lors des tournées de succursales ou dans les assemblées. Il s'agit du forum idéal pour exprimer vos commentaires et vos préoccupations et venir chercher les réponses à vos questions.

De plus, nous avons profité de l'occasion pour déclencher des élections pour le poste de délégué régional dans les six régions où il y avait une vacance ou un intérim. Vous retrouverez ici-bas les résultats suite à ces élections.

Nous remercions toutes les personnes qui ont participé à ces réunions et qui ont à cœur les affaires de leur syndicat.

Hugues Legault
Vice-président responsable de l'information, de la mobilisation et de la vie syndicale
SEMB SAQ (CSN)

Les représentants au conseil général dans les six régions en élection

Délégué(e)s au conseil général	Régions	Cellulaire
Duval, Kristian	Montréal Ouest	514-922-2477
Gervais-Cérat, Natacha	Montérégie Centre	514-234-1449
Labrecque, Nancy	Laurentides Nord	450-660-4951
Perrault, Maxime	Laval	514-212-1819
Pothier, Gilles	Bureaux Montréal	514-232-2637
Tremblay, Agathe	Côte-Nord	418-960-6085

LE PIONNIER

VOL. 45 N˚03 JUIN 10 PAGE 04

SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Pour une maternité sans danger

Chaque année, c'est près de 100 travailleuses enceintes qui font une demande pour le programme « *Pour une maternité sans danger*». Ce programme, élaboré par le comité paritaire de santé et sécurité au travail (CPSST), encadre les conditions de travail des travailleuses et vise le maintien en emploi, sans danger, des travailleuses enceintes jusqu'à la date de leur retrait préventif complet, soit à la 24e semaine de grossesse. L'employeur se doit donc d'encourager l'affectation des travailleuses à des tâches exemptes de danger et qu'elles sont raisonnablement en mesure d'accomplir.

Résumé des étapes à suivre lorsqu'une travailleuse apprend qu'elle est enceinte

1. Informer son supérieur immédiat dès que possible.

2. Le supérieur immédiat doit alors faire respecter obligatoirement les restrictions suivantes :

- **La travailleuse est exemptée de manipuler des charges de 10 kilos ou plus;**
- **Elle ne doit pas utiliser un escabeau ou un marchepied;**
- **Elle ne doit pas opérer un transpalette;**
- **Elle ne doit jamais travailler seule en succursale.**

3. Le supérieur immédiat commande les vêtements de maternité.

4. Le supérieur immédiat ou le Service de santé et mieux-être communique avec le représentant à la prévention afin qu'on lui achemine une pochette avec tous les documents nécessaires pour la demande d'admissibilité au programme.

5. La travailleuse doit prévoir une visite médicale et avoir en main les documents prévus dans la pochette.

6. Lorsque la travailleuse a en sa possession le *Certificat visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* et le *Rapport environnemental* du CLSC ou de la Direction de la santé publique, elle les fait parvenir au Service de santé et mieux-être de la SAQ. Lors de leur réception, le service procédera à l'ouverture du dossier et fera suivre un courriel au gestionnaire de la succursale d'appartenance avec les informations entourant les codes de paie à saisir, les personnes à contacter et des informations supplémentaires sur l'affectation de la travailleuse.

LE PIONNIER

VOL. 45 N˚03 JUIN 10 PAGE 05

SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Pour une maternité sans danger (suite…)

Dès lors, des restrictions supplémentaires et recommandées par les rapports environnementaux et le Service de santé et mieux-être sont émises;

Horaire de travail

1. Assignation maximale de 8 heures de présence au travail par jour incluant les pauses et repas. La période de déplacement entre deux succursales au-delà d'une heure trente (1 h 30) est exclue
2. Position debout : Assignation maximale de 6 heures
3. Aucune assignation au-delà de 21 h (sauf pour celles ayant des heures garanties)
4. Un maximum de 5 jours consécutifs travaillés
5. Délai de 15 heures de repos entre deux quarts de travail
6. Pauses au besoin

Charge de travail

1. Travailler à son rythme.
2. À partir de la 11e semaine de grossesse, la travailleuse peut bénéficier, si elle le désire, d'un retrait préventif complet temporaire en P10 (ancienne P13) à la condition qu'elle soit admissible au programme de retrait préventif de la travailleuse enceinte. Si la 11e semaine de grossesse est atteinte au cours de la P10, cette règle s'appliquera à ce moment jusqu'à la fin de la période. Si la travailleuse n'est pas retirée du travail, l'employeur doit respecter les conditions d'affectation décrites ci-haut.

Rappels importants

- **Les restrictions doivent être respectées, et ce, en tout temps. Il ne faut en aucun temps compromettre la santé de la travailleuse enceinte et de l'enfant à naître.**
- **Les travailleuses enceintes conservent tous leurs droits d'assignation, incluant les heures supplémentaires.**
- **La travailleuse bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence de quatre (4) jours pour les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Ces congés spéciaux peuvent être morcelés en demi-journée (voir les articles 19 :19 et 19 :20 de la convention collective).**

Pour toutes questions, n'hésitez pas à communiquer avec moi au 514-849-7754 ou 1-800-361-8427 poste 234.

Sylvain Rochon
Représentant à la prévention et coprésident du CPSST
SEMB SAQ (CSN)

LE PIONNIER

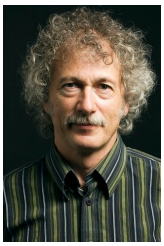
VOL. 45 N˚03 JUIN 10 PAGE 06

ALLIANCE INTERSYNDICALE

Le roi déchu de Sherbrooke

DEUX ANS DE LOCK-OUT AU COQ RÔTI

Le trône du « Au Roi Du Coq Rôti » de Sherbrooke est vide, la rôtisserie est désertée de ses employé(e)s depuis le lock-out invraisemblable de juillet 2008. Presque deux ans dans la rue, les négociations de leur troisième convention étant à peine commencées, et ce, avant même que tout moyen de pression ne soit déclenché. Un véritable refus de négociation!



La rôtisserie « Au Roi Du Coq Rôti » qui existe depuis 1965, est une vénérable institution que tout le monde connaît à Sherbrooke. Tout le monde à un moment donné s'est payé un bon repas de poulet au Coq Rôti, mais un jour tout a changé. Les frères Alain et Réjean Perreault qui ont hérité de l'entreprise de leur père, une petite mine d'or fort prospère, n'ont pas tardé à montrer leur vrai visage et leur style de direction fait d'arrogance et de confrontation. Et c'est pour y faire face que les quelques 45 employés ont décidé de s'organiser collectivement en 2001, votant à 98% l'affiliation à la CSN.

Tous les moyens sont bons pour démolir le syndicat

Pendant les mois qui ont suivi le lock-out, les propriétaires sont restés butés dans un refus total de négocier. Pire, en février 2009, les frères Perreault ont fermé leur service de livraison et congédié les 25 livreurs qui y travaillaient, dont comme par hasard…le président du syndicat! Et le plus absurde, c'est que le service de livraison est le plus rentable du commerce qui n'a pas de salle à manger. Le syndicat affirme que la livraison représente environ 60% du chiffre d'affaires du Coq Rôti, ce que n'a pas démenti la direction. Une décision aberrante qui ne fait qu'éloigner les parties d'un règlement acceptable. En fait, la première rencontre entre les deux parties n'a eu lieu qu'en août 2009, et ce, à la Commission des relations de travail. Ce qui ne fait que convaincre davantage les travailleurs que la seule explication à ce lock-out insensé est la volonté farouche de l'employeur de briser une fois pour toutes le syndicat.

Des demandes pourtant minimales

Jugez-en par vous-mêmes. L'accès au contrôle de la ventilation - obtenu à la dernière convention, mais contrôlé par l'employeur de son bureau; la fourniture des crayons (!!) aux réceptionnistes; réparation des voitures de livraison, dont plusieurs sont dans un état dangereux et affichent plus de 300,000km; augmentation des salaires de…0,24$ l'heure (est-ce trop pour des employés travaillant à peine au-dessus du salaire minimum?), alors que l'employeur veut geler les salaires pour les cinq prochaines années. Bref, des demandes qui semblent très banales, un strict minimum décent et qui suffit amplement à démontrer le ridicule dans lequel sont tombés les frères propriétaires, et qui signent et persistent pourtant dans leur refus de négocier quoi que ce soit. Que dire de plus ?

LE PIONNIER

VOL. 45 N˚03 JUIN 10 PAGE 07

ALLIANCE INTERSYNDICALE

Le roi déchu de Sherbrooke (suite…)

Des travailleurs qui ne se laissent pas abattre

Les syndiqués en plein lock-out ont installé un comptoir devant la rôtisserie fermée, et ont célébré la fête des mères 2009 en vendant leur propre poulet au coût modique de 5,00$, et ainsi développer l'appui au sein de leur clientèle ravie de les retrouver enfin. Dans un fort beau geste de solidarité avec d'autres lock-outés, ils sont allés manifester devant les bureaux du Journal de Montréal et ont distribué des tracts invitant la population à boycotter le journal de Pierre-Karl Péladeau. Les travailleurs du Coq Rôti et tous ceux qui les supportent ont orné leurs autos des drapeaux jaunes de solidarité avec les lock-outés, et on peut les voir se promener dans Sherbrooke clamer leur volonté de résistance.

Le combat continue

Le dossier est entre les mains de la Commission des relations de travail. Pas question de négocier en acceptant la fermeture du service de livraison. « Là-dessus, les membres n'ont pas changé d'avis, on reste solidaire avec eux. On ne rentrera pas si les livreurs ne sont pas avec nous autres » clame le président du syndicat. Les lock-outés ont aussi obtenu une aide supplémentaire de la CSN qui s'est ajoutée au fonds de défense professionnelle, la « campagne du 25$ »; chaque syndicat fait un don spécial de 25$, et ce, chaque trois mois, ce qui permet à chacun des syndiqués de recevoir un petit supplément pour l'aider à passer au travers de cette dure période. Finalement, chose rare dans un conflit ouvrier, le syndicat a reçu un appui politique de taille du député bloquiste de Sherbrooke, Serge Cardin; « Je me demande bien ce qui peut animer les frères Perreault. Ils ont des responsabilités. On ne peut que dénoncer ce non-respect envers les employés. »

Les travailleurs du Coq Rôti et tous ceux qui les supportent ont orné leurs autos des drapeaux jaunes de solidarité avec les lock-outés, et on peut les voir se promener dans Sherbrooke clamer leur volonté de résistance.

Le Journal de Montréal, le Roi Du Coq Rôti , des entreprises capitalistes sans scrupules qui se servent de méthodes dures héritées du passé, jettent leurs propres travailleurs à la rue, cherchent à briser les reins des syndicats en ne reculant devant aucun moyen, mais partout, ils trouvent des syndiqués qui refusent de plier! Le lock-out se poursuit, mais les travailleurs restent unis et déterminés à poursuivre le combat pour rentrer au travail tous ENSEMBLE!

Yvan Lespérance
Délégué, succursale Mont-Joli

LE PIONNIER

VOL. 45 N˚03 JUIN 10 PAGE 08

ALLIANCE INTERSYNDICALE

Coach Canada : Un combat pour la dignité

Congédiements, suspensions, consignes transmises en anglais, dégradation des conditions de travail, refus de reconnaître le nouveau syndicat CSN, la direction sans scrupules de la compagnie d'autobus Coach Canada multiplie les pressions sur ses travailleurs montréalais, et ceux -ci nous montrent de belle façon ce que c'est que se tenir debout!

Ils sont environ 110 travailleurs, conducteurs et employés d'entretien. Les chauffeurs effectuent des voyages nolisés au Canada et aux É.-U., font des tours de ville à Montréal, et se chargent de la navette pour l'aéroport Trudeau. En 2009, ils ont mené une campagne de syndicalisation, et leur syndicat a été accrédité par le Conseil canadien des relations industrielles en octobre dernier et depuis, c'est la guerre pour la reconnaissance syndicale! Pour l'employeur, tous les moyens sont bons, même au mépris ouvert de la loi. Les employés ontariens étant syndiqués à l'Amalgamated Transit Union (ATU), section locale d'une organisation américaine alliée à l'employeur, et c'est le choix que les patrons veulent imposer à leurs employés, refusant de reconnaître le syndicat CSN. Ainsi, ils vont même jusqu'à détourner les cotisations syndicales vers l'ATU et à changer unilatéralement les conditions de travail selon le modèle ontarien, et accorder unilatéralement la parité salariale avec l'Ontario, soit une augmentation immédiate de 3,64$ l'heure. La CSN a aussitôt répliqué par une plainte auprès de la Commission des relations industrielles, et l'entreprise a dû rembourser aux employés toutes les cotisations versées à l'ATU. Et en plus, pour se venger, la compagnie a décidé de récupérer rétroactivement l'augmentation versée depuis cinq semaines sur la paie des employés qui a alors subi d'importantes diminutions. Le syndicat a tout de suite porté plainte pour pratique déloyale.

La langue de travail des chauffeurs; ENGLISH ONLY !

Dans l'espoir de barrer toute syndicalisation au Québec, la compagnie a décidé en janvier de fusionner ses opérations de Montréal avec celles de l'Ontario; tous les répartiteurs de Montréal ont été mis à pied. Ce qui veut dire pour les chauffeurs, recevoir leurs consignes de travail de répartiteurs anglophones unilingues directement de Peterborough. Or, la moyenne d'âge des chauffeurs est de 50 ans et la plupart ont de la difficulté avec l'anglais, et leur carrière antérieure ne les a pas préparés à cela. Malheureusement, comme pour 200 000 autres travailleurs québécois, la Loi 101 et la Charte de la langue française ne s'appliquent pas, étant régies par le Code canadien du travail, et cela se passe dans la deuxième ville française du monde et métropole du Québec ! Une loi à changer, et vite ! Devant la combativité des chauffeurs, la compagnie a récemment fait un petit pas en arrière en réembauchant un répartiteur francophone à Montréal, et de jour seulement. Les chauffeurs de nuit reçoivent toujours leurs instructions en anglais. Comme le dit Maurice Boutin, un chauffeur: « *On ne veut plus être traités comme des moins que rien. On parle français et au Québec, c'est en français que ça doit se passer. On aimerait se faire respecter*. »

LE PIONNIER

VOL. 45 N˚03 JUIN 10 PAGE 09

ALLIANCE INTERSYNDICALE

Coach Canada : Un combat pour la dignité (suite…)

Le président André Lévesque déclare fermement: « On a le droit de se syndiquer avec qui on veut, et personne ne va nous faire changer d'avis ».

Coach Canada; le langage de la répression

À défaut de parler français, les dirigeants de la compagnie parlent fort bien celui de la répression contre leurs travailleurs. À ce jour, il y a eu 25 cas de congédiement ou suspension, dont l'exécutif au complet, pour le seul fait d'appartenir au syndicat et de porter un macaron CSN. D'autres, comme Germain Albert, 70 ans et encore en forme et désireux de travailler, subissent une discrimination selon l'âge. Le vice-président a même été licencié et réembauché deux fois, faut le faire! La compagnie tente ainsi de bloquer les négociations qui devaient commencer le 28 mai. Des pratiques d'un autre âge pour des travailleurs qui ne demandent que le respect de leur choix démocratique de demeurer à la CSN. Comme le dit Germain Albert : « *C'est pour ça que la CSN est ici, pour défendre nos droits et la liberté de travailler* ».

La réponse des travailleurs

Une manifestation a eu lieu devant les bureaux de Coach Canada et le Terminus Voyageur à Montréal le 24 mars. La plupart des travailleurs participaient pour la première fois à une telle action. Un geste fort stimulant! Un motorisé a aussi été placé devant le siège québécois de la compagnie, un autre moyen de se faire entendre. Les syndiqués ne se laissent pas abattre. Des plaintes ont été déposées par la CSN contre les mesures disciplinaires et pour pratiques déloyales de la compagnie.

Prévisions météo; on anticipe un été TORRIDE !

Tout d'abord, le premier objectif est de signer une convention le plus vite possible, mais c'est clair qu'il ne peut pas y avoir de négociation possible sans la pleine reconnaissance du syndicat et la réintégration de l'exécutif au complet. On ne négocie pas la tête coupée ! Ce qui veut dire que les moyens de pression vont se poursuivre tant que ces objectifs ne seront pas atteints. Les principales revendications? Réintégration des employés congédiés ou suspendus, travail en français au Québec, travail sans discrimination d'âge, et retour de la parité salariale avec l'Ontario déjà acquise, puis retirée ensuite. Et selon André Lévesque, président du syndicat, le moral est loin de faiblir, « *à force de se faire cogner sur la tête, les troupes se rallient très vite et très fortement. Les travailleurs vont aller au combat et ne lâcheront pas* »!

Fiers et courageux travailleurs de Coach Canada, vous avez tout notre respect et pouvez compter sur notre appui ferme et notre solidarité. Le SEMB est avec vous !

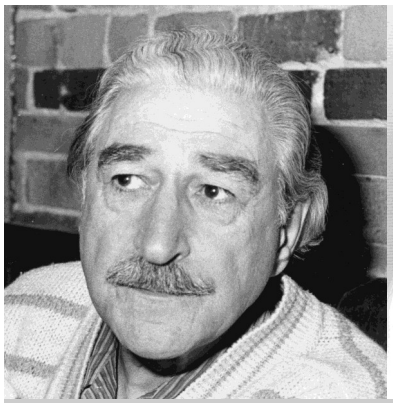
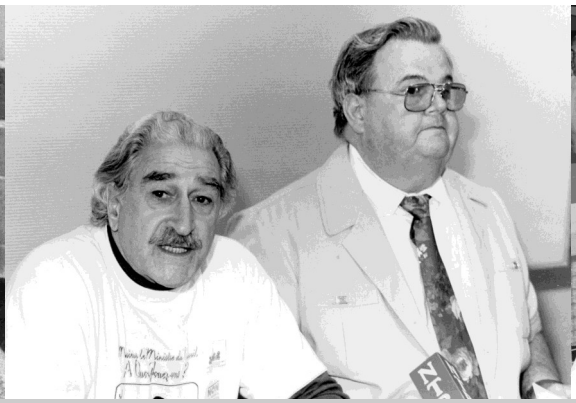
Yvan Lespérance
Délégué, succursale Mont-Joli

LE PIONNIER

VOL. 45 N˚03 JUIN 10 PAGE 010

ÉDITORIAL

Le dernier message de Michel Chartrand

Photos : Archives du SEMB SAQ (CSN)

À gauche : Michel Chartrand dans les bureaux du SEMB SAQ;

Au centre :Michel Chartrand est accompagné de Ronald Asselin, président du SEMB SAQ;

À droite : Me Pierre Vadeboncoeur, notre conseiller syndical lors de la négociation de 1964, coupe le gâteau qui soulignait le 25e anniversaire du syndicat sous l'œil attentif de Claude Tremblay, trésorier du SEMB (en arrière-plan à gauche), Michel Chartrand et Ronald Asselin à droite.

J'ai plusieurs fois eu l'occasion de voir Michel Chartrand en public prononcer un discours percutant devant des foules survoltées, discours qui ont enflammé ma jeunesse militante, mais je n'ai pu vivre qu'une seule fois un trop court, mais exceptionnel moment d'une rencontre seul à seul avec lui.

C'était il y a quelques années à peine, lors de ce qui fut sa dernière visite dans la région. Venu à Rimouski, il devait prendre la parole à une assemblée des étudiants du cégep. Il faut dire que, même âgé, ce légendaire défenseur de la classe ouvrière n'a jamais pris de « vraie retraite » et restait près du mouvement ouvrier et populaire, toujours prêt à offrir son appui.

Le lendemain de son allocution, je travaillais à la succursale SAQ de Mont-Joli. Alors que je le croyais déjà reparti pour Montréal, je le vois, sidéré, entrer dans le magasin. Il était seul et venait s'acheter une bouteille de vin. Je l'ai conseillé avec plaisir dans son choix, puis je me suis présenté, et nous avons échangé quelques mots où je lui ai offert mes félicitations pour l'ensemble de son apport au mouvement ouvrier. Il faut dire qu'à plus de 85 ans à ce moment, Michel Chartrand, encore vif et alerte d'esprit, n'avait rien d'un vieillard. Nous nous sommes quittés sur une chaleureuse poignée de main.

En sortant du magasin, au lieu de se diriger vers la sortie, il est plutôt allé dans le mail, pas pour y magasiner. Il est simplement allé rencontrer et s'adresser à chaque personne présente avec un bon mot sympathique pour chacun, même si c'était autant d'inconnus sur son passage. Ce fut la dernière fois où je le vis en personne, mais en l'espace de quelques instants, il m'a ainsi livré tout simplement son dernier message : combattre avec le peuple et être près du peuple, toujours. Jusqu'au bout!

Yvan Lespérance
Délégué, succursale de Mont-Joli

LE PIONNIER

VOL. 45 N˚03 JUIN 10 PAGE 011

ÉDITORIAL

PA...O

J'ai participé au congrès de la CSN à Granby. Deux des présentations touchaient les problèmes d'organisation du travail et les problèmes de santé psychologique des employés. Voici un très bref résumé sur les deux présentations.

Souvent, le patron suggère à l'employé qui cause des problèmes d'aller consulter le Service (ou programme) d'aide personnelle (SAE) pour "aller mieux".

Ça ne règlera rien de "guérir" juste l'employé s'il existe un problème d'organisation du travail dans le milieu où l'employé doit évoluer. Il existe une aide pour les entreprises, le programme d'aide aux opérations (PAO).

J'ai appris, lors de ce congrès, qu'il y a aussi la santé psychologique des employés qui est à risque. Il y a des façons de vérifier s'il y a plus ou moins de risques pour la santé psychologique des travailleurs dans leur milieu de travail (impact des nouvelles technologies, des coupures de postes, du non-remplacement des départs, de la rationalisation des effectifs, du surcroît de travail, du manque de reconnaissance ou du manque de respect, etc.).

Pour ces deux thèmes, il faut faire une analyse du milieu de travail en partenariat pour que ça fonctionne bien. C'est parfait, on est justement rendu là avec notre patron.

De plus, le bon fonctionnement de ces deux thèmes est essentiel à la **rentabilité** d'une entreprise. Si le climat de travail est détérioré, il y a une baisse de productivité, perte de concentration, ralentissement du rythme de travail avec des périodes d'inactivité durant le travail, problèmes de ponctualité, d'absentéisme, d'accidents au travail, de maladies physiques et psychologiques, etc. qui apportent des coûts supplémentaires à l'entreprise.

La loi précise que l'employeur est responsable d'éliminer les risques d'accidents et de maladies tant physiques que psychologiques. On ne doit pas juste éliminer les poussières toxiques, mais aussi les milieux de travail toxiques (que ce soit employeur contre employé, employé contre employé, et *vice versa*).

Des études internationales à ce sujet démontrent qu'on peut devenir une entreprise plus **rentable** en agissant positivement sur ces conditions néfastes de travail. Il est dur pour l'employeur de se sentir bourreau, mais on n'a pas à aller jusque-là, on ne fait qu'évaluer les climats et les pratiques de travail pour essayer de les améliorer.

Les engagements à long terme face aux volontés de corriger les situations problématiques doivent être confirmés à tous les niveaux, à partir des employés sur le terrain (pour avoir leur participation) jusqu'à la très haute direction (car les gestionnaires et les vice-présidents peuvent changer souvent de poste et la recette se perdra facilement l'année suivante).

Souvent, on n'utilise que le SEA parce qu'on ne connaît pas le PAO. Un sage a dit: "Si ton seul outil est un marteau, tu auras tendance à traiter chaque chose comme si c'était un clou."

Ces aides qu'on peut donner à l'entreprise et aux employés ne doivent pas être juste une "check-list" qu'on coche pour voir si tout est OK. Il faut que ce soit des programmes sentis. Le sage a aussi dit: "La reconnaissance est à l'adulte ce que l'amour est à l'enfant."

Ce n'est peut-être pas un autre sage qui a dit ça, mais ce n'est pas grave: "Vous n'êtes pas seuls, travaillons tous ensemble!"

Paul Noël
Délégué régional Montérégie Est
SEMB SAQ (CSN)

LE PIONNIER

VOL. 45 N˚03 JUIN 10 PAGE 012

SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

L'assassinat de syndicalistes, une industrie prospère en Colombie

Le 21 mai dernier, j'ai eu la chance d'assister à la conférence de Mme Clara Elena Gomez Velásquez de l'École nationale syndicale de Colombie. Invitée par le Conseil central du Montréal métropolitain, elle nous a fait un discours troublant sur les difficultés que les syndicalistes rencontrent pour améliorer les causes sociales et les conditions de travail des travailleurs en Colombie.

Pour vous mettre en contexte, dans ce pays d'Amérique du Sud, il y a plus de syndicalistes qui sont assassinés chaque année que dans tous les autres pays du monde réunis. Selon l'École nationale syndicale de Colombie, il y a eu au moins 2245 assassinats de militants syndicaux entre janvier 1991 et décembre 2006, soit plus d'un homicide tous les trois jours et depuis, la situation ne fait que se détériorer. En effet, en 2008, il y a eu une hausse de la violence antisyndicale de 73%. On ne peut rester insensible lorsque l'on apprend l'histoire de Luz Mariela de l'Association des éducateurs de Putumayo, assassinée par balle alors qu'elle était enceinte de sept mois. Le bébé qu'elle portait est mort quelques heures après son décès. Et pour rajouter l'insulte à l'injure, la quasi-totalité de ses meurtres ne fait pas l'objet d'enquête sérieuse et encore moins de condamnation.

En fait, le message est assez clair. Ceux et celles qui dénoncent leurs conditions de travail risquent gros. Tout y passe, l'intimidation, l'enlèvement, la torture jusqu'à l'assassinat. Les risques sont d'autant plus élevés pour les dirigeants syndicaux. On comprend que dans un tel contexte, le syndicalisme est en train de disparaître.

Qui commet ces crimes ?
En fait, les multinationales profitent d'un environnement où les droits humains ne sont pas respectés pour embaucher des paramilitaires prêts à faire la sale besogne. Le cas le plus publicisé est celui de « *l'affaire Coca-Cola* » où des filières locales de l'entreprise « *engagent ou dirigent des forces paramilitaires qui font preuve d'une violence extrême et qui assassinent, torturent et détiennent illégalement ou font taire des dirigeants syndicaux* ».

Bien que le gouvernement colombien fait des efforts significatifs pour lutter contre les narcotrafiquants et améliorer la sécurité générale des citoyens, les crimes commis contre les groupes de défense des travailleurs ne connaissent aucun ralentissement. Au contraire, l'obstination du gouvernement de refuser à procéder aux enquêtes et de condamner les coupables, laisse croire que celui-ci appuie tacitement toute cette violence contre les droits fondamentaux des syndicalismes.

Et la position du Canada ?
Le plus honteux, c'est la position du gouvernement Harper. À l'instar des États-Unis et de l'Union européenne, le gouvernement canadien ne semble nullement troublé par cette absence de respect des droits humains. Au contraire, ces gouvernements procèdent présentement à la mise en œuvre d'Accord de libre-échange avec la Colombie.

Les mouvements sociaux et syndicaux se mobilisent contre l'Accord de libre-échange Canada-Colombie

Dans les faits, le Canada a des intérêts économiques dans les ressources naturelles de la Colombie, en particulier dans le secteur des mines où les principaux prospecteurs sont des compagnies canadiennes.

Si le Canada signe un accord de libre-échange, non seulement il n'aurait aucune garantie pour que les droits et les conditions des travailleurs colombiens s'améliorent, mais on reviendrait à légitimer, voir récompenser les crimes « endossés » par le régime du président colombien Uribe.

Hugues Legault
Vice-président responsable de l'information, de la mobilisation et de la vie syndicale
SEMB SAQ (CSN)

LE PIONNIER

VOL. 45 N˚03 JUIN 10 PAGE 013

DÉJÀ PARU DANS LE PIONNIER

Le Pionnier est publié depuis 1965. Le nom du journal souligne le courage des premiers militants qui ont osé se lever pour améliorer leurs conditions de travail. Pour le plaisir du lecteur, voici un texte publié dans l'édition de février 1978, Vol. 2 No.1

Lettre ouverte à mon gérant

Montréal, vendredi 27 janvier 1978
Mon cher gérant,

Je sais que tu files un mauvais motton, que tu es très nerveux et plutôt dépressif. Je voudrais te dire que je comprends les raisons qui minent ton moral. Ton employeur y est pour beaucoup.

Les rétrogradations de gérants (au-delà d'une cinquantaine en un laps de temps assez court), les menaces de transfert ou de rétrogradation que ton employeur brandit à tout bout de champ, des gérants de ton district qui ont toujours les baguettes en l'air avec leur folie des connaisseurs et ce désir de new-look qui nourrit la SAQ expliquent ton état, mon cher gérant.

Mais il ne s'agit surtout pas de désespérer, car il existe un remède très efficace au mal qui t'afflige. Ce remède s'appelle « syndicalisation ».

Je tiens à t'assurer que le syndicat dont je suis le représentant ne veut pas te syndiquer. Ce que je souhaite, cependant, c'est que tu crées un syndicat bien à toi qui saura te protéger. Pour le mettre sur pied, il suffit de faire montre de détermination. Quand on veut vraiment quelque chose, rien ne peut nous empêcher de l'obtenir, et ce n'est pas l'intimidation qui doit nous arrêter.

Je suis au courant pour avoir lu le document qu'ils ont récemment signé, que des prophètes au marchand de malheur soutiennent qu'il est tout à fait impensable qu'un syndiqué donne des directives à un autre syndiqué. Sache donc, cher gérant, que ces colporteurs se révèlent de parfaits ignorants ou de fieffés menteurs ! Voici, quelques faits qu'ils ne doivent pourtant pas ignorer et qu'ils aient pu mentionner, si le souci de présenter les deux faces de la médaille les habitait.

Depuis bientôt vingt (20) ans, il existe un syndicat de cadres chez les contremaîtres de la ville de Montréal. Un autre syndicat regroupe également les cadres œuvrant dans les hôpitaux du Québec. Il y a plusieurs années, les cadres de l'Hydro-Québec se sont syndiqués. Dans le domaine de l'alimentation qui nous touche de plus près, il existe aussi des syndicats de cadres qui défendent les gérants de magasin. Je songe en particulier à la Coop des consommateurs de Montréal, ainsi qu'à la Fédération des magasins Cooprix représentant au-delà de cent (100) commerces à la grandeur du Québec.

Est-il nécessaire de préciser que tous les cadres syndiqués donnent des directives à d'autres syndiqués ? Je puis te dire, mon cher gérant, que ces syndiqués recevant des directives d'autres syndiqués ne se portent pas plus mal que les employés syndiqués de la SAQ. Je pense même que l'atmosphère qui règne dans tous les endroits que j'ai mentionnés plus haut est bien meilleure que celle existant à la SAQ.

Si je te parle de syndicalisation, sache bien que c'est d'abord et avant tout dans ton intérêt ! Car il est possible, sinon probable que le sort réservé aux cinquante (50) gérants rétrogradés t'échoit, mais tu es capable de conjurer le sort tout simplement en t'organisant.

Les chaînes de magasins ont découvert la formule d'association il y a belle lurette. Ton épicier appartient à une association qui s'appelle Métro, Richelieu, Sélect, Provigo, etc. Il a compris la nécessité de s'unir avec d'autres afin d'accroître sa force.

Avant de te quitter, je désire te donner un dernier exemple, celui du président de la SAQ, Monsieur Jacques Desmeules, qui en plus d'être président de la SAQ, est d'abord comptable agréé. À ce titre, il fait partie de l'Association des comptables agréés du Québec, dont la raison d'être consiste à sauvegarder les intérêts de ses membres.

Si tout ce beau monde dont j'ai parlé a pu obtenir des droits en s'organisant, pourquoi ne te syndiquerais-tu pas à ton tour ? Si tu as pris conscience de la nécessité de former un syndicat, discutes-en avec le gérant d'à côté ! C'est un bon moyen de faire aboutir ton projet.

Je te souhaite la meilleure chance du monde.
Syndicalement tien,

Ronald Asselin

LE PIONNIER

VOL. 45 N˚03 JUIN 10 PAGE 14

ARTICLE 8 : 22 - MOMENT DE DÉTENTE

Sudoku

9			5					
	6	3	8		2			5
4						8	2	
		6	3		1			8
7						2		
5								9
		9	2					
	1					4		
			1	6		7	9	3

8		6	5					
	2	4	3			5		
							9	
				8		9	3	6
6								4
4		7	6			1	5	
				1	9			
	6					4		
					4	7	8	

Unis pour l'avenir
et
fiers de l'être

SEMB SAQ 1065 rue Saint-Denis Montréal QC H2X 3J3 Tél: 514.849.7754 1.800.361.8427 Téléc.: 514.849.7914
Courriel: info@semb-saq.com / www.semb-saq.com

LE PIONNIER

VOL. 45 N˚03 JUIN 10 PAGE 15

CONCLUSION

Par souci d'environnement, ce journal n'est pas envoyé en version papier à votre domicile. Pour recevoir Le Pionnier, communiquez-moi votre adresse électronique à: hlegault@semb-saq.com

Vous avez quelque chose à dire? Vous avez une opinion, une idée ou même une caricature qui peuvent susciter l'intérêt chez vos collègues, écrivez-nous. Il va de soi que les propos vulgaires et diffamatoires sont proscrits. Ce journal appartient à l'ensemble des membres. Il n'en tient qu'à vous de le rendre vivant !

Vous pouvez faire parvenir vos textes au courriel suivant : hlegault@semb-saq.com
ou par télécopieur au (514) 849-7914.

Hugues Legault
Vice-président responsable de l'information, de la mobilisation et de la vie syndicale
SEMB SAQ (CSN)

LE CAISSIER

Ont participé à la production de ce journal:

Mise en page :
Hugues Legault

Illustrateurs :
Sylvain Bouton

Correction des textes :
Josée Nault

Rédaction :
Hugues Legault
Katia Lelièvre
Yvan Lespérance
Paul Noël
Sylvain Rochon