le pionnier

Publié par le S.E.M.B.S.A.Q.
Vol. 7 No. 4, Juin 1983

Le SEMB attend toujours une enquête sur la SAQ

– page 6

Le décret du gouvernement

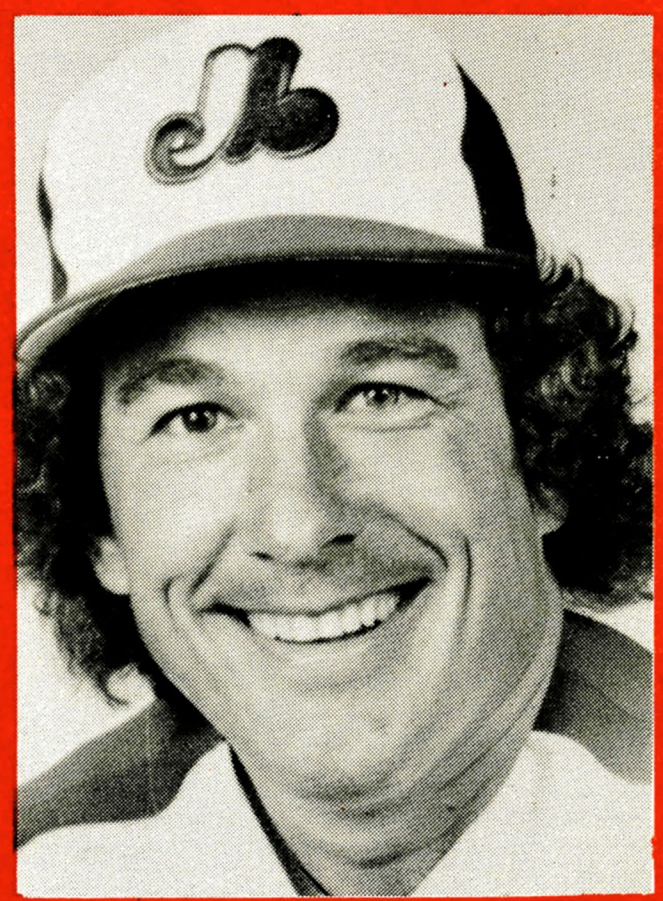
85,000 pages de textes adoptées à toute vapeur

– page 2

Le nouveau statut à temps partiel

Une amélioration pour les temporaires ou un piège ?

– page 3



Hey les gars du SEMB-SAQ !

On vous attend tous au Stade Olympique pour la grande partie de baseball entre les Expos (vos amours) et les Cubs de Chicago. N'oubliez pas. C'est le 25 juin.

Les députés péquistes ont voté nos conditions de travail les yeux fermés

Eh oui, ce sont les yeux fermés que nos députés péquistes ont voté la loi 105 qui cette année régira nos conditions de travail. Pensez-vous que nos représentants aient eu le temps de s'attarder aux 80,000 pages qui leur ont été soumises par le gouvernement du Parti québécois ? Eh bien non ! C'eût été impossible pour un député de découvrir, sous cette montagne de documents, la clause qui affectait le travail des temporaires ou celle qui définissait la nouvelle zone de cinquante kilomètres. Surtout que nos élus avaient à peine quelques heures pour se familiariser avec le contenu de la loi.

Notre convention collective a entièrement été rédigé, cette année, par les représentants de la SAQ qui s'en sont donnés à coeur joie. Ils ont joué dans les textes en les modifiant totalement afin de s'éviter, dans le futur, des griefs possibles. Notre employeur avait beau jeu de nous imposer des conditions de travail qui faisaient son affaire. Il avait la bénédiction de députés qui lui ont donné carte blanche.

Faites un petit test

Ce petit test consiste en ceci. Vous téléphonez à votre député et vous lui poser la colle suivante. Y-a-t-il des employés temporaires à la SAQ ? Peut-il vous entretenir du zonage de cinquante kilomètres ? Il y a de bonnes chances que votre représentant à l'Assemblée nationale vous réponde qu'il ne sait pas de quoi vous parler.

Pourquoi contester la loi 105 ?

C'est pourquoi votre syndicat conteste la légalité de la loi 105 quand il affirme que cette dernière et les conditions de travail applicables aux salariés représentés par le syndicat sont nulles et non valides parce qu'elles n'ont pas été examinées, étudiées et discutées par les membres de l'Assemblée législative de la Province de Québec contrairement aux lois, règlements, coutumes, pratiques et conventions constitutionnelles du régime parlementaire de la Province de Québec.

La Société des Alcools se sert du décret comme prétexte pour ne plus reconnaître le comité des assurances

Il y a quelques mois nous mentionnions que la Société des Alcools boycottait systématiquement le comité des assurances et ce depuis le mois de décembre 1981, alors qu'elle avait décidé de ne plus reconnaître le dit comité. La SAQ continue toujours à boycotter ce comité même aujourd'hui. En effet, M. Donald Villeneuve, représentant de la SAQ, affirmait il y a quelques jours au président de notre syndicat qu'il continuera à refuser de reconnaître le comité des assurances. Selon M. Villeneuve, le nouveau décret n'oblige plus la SAQ à reconnaître un tel comité. Cette attitude de la Société des Alcools est inacceptable.

La S.A.Q. et le S.E.M.B. sont conjointement propriétaires des polices d'assurances générales (vie, maladie, etc.). En février 1981, les représentants du S.E.M.B. et de la S.A.Q. se réunissent pour la première fois pour mettre sur pied un comité des assurances. Monsieur Gaston Paradis, actuaire et professeur à l'Université Laval, qui a une longue expérience sur ce genre de comité, sur proposition du syndicat et secondée par Monsieur Jacques Leroux, de la direction des ressources humaines, est nommé président du comité. C'est d'ailleurs la Société des Alcools qui avait écrit à Monsieur Paradis afin de lui demander de présider le comité.

L'objectif premier de ce comité était de valider les nouveaux régimes d'assurance pour permettre aux assurés d'obtenir tout ce dont ils ont droit et pour surveiller l'administration par la S.A.Q. des régimes d'assurance.

Le comité conjoint s'est réuni le 8 février 1981, le 18 février 1981, le 27 février 1981, le 29 mai 1981, le 7 décembre 1981, le 15 janvier 1982, le 8 juillet 1982. Cependant, la Société des Alcools a mis fin à sa participation à compter du **7 décembre 1981 :** Monsieur Donald Villeneuve, directeur des ressources humaines, au nom de la Société des Alcools a informé le comité que l'employeur mettait fin définitivement à sa participation. Depuis, le comité n'a pas fonctionné efficacement et la S.A.Q. refuse de reconnaître l'existence de celui-ci. Elle argumente, avec une étroitesse d'esprit caractéristique, que le décret ne contient aucune disposition concernant un comité d'assurance et en conséquence, pour elle, celui-ci est inexistant.

Comité indispensable pour le S.E.M.B.

Le S.E.M.B. considère que le fonctionnement de ce comité est indispensable à l'application des régimes d'assurance. Les polices, bien que tacitement reconnues, ne sont toujours pas signées et une hausse de primes est effective depuis le mois de février 1983 mais le comité et les experts des parties n'ont toujours pas la possibilité d'étudier les effets et la justification des hausses réclamées par les assureurs (S.S.Q.).

Le S.E.M.B. revendique depuis longtemps que le comité des assurances, tel que constitué avec le plein accord de l'employeur et du syndicat, sous la présidence de l'actuaire déjà choisi, se réunisse sans tarder. La S.A.Q. a antérieurement reconnue ce comité mais depuis le mois de décembre 1981 elle en a complètement sabordé le fonctionnement.

Seule la bonne foi de la Société des Alcools peut permettre au comité des assurances de fonctionner. Cela ne représenterait aucun engagement financier pour elle. Tout au plus, le fonctionnement d'un tel comité démontrerait une saine gestion des relations de travail et une saine administration des avantages sociaux découlant des régimes d'assurance.

La SAQ a tripoté le décret pour enlever la représentativité du syndicat sur les différents comité conjoints

Au cours des années, notre syndicat avait réussi à imposer à la SAQ un certain nombre de comités conjoints ou siégeaient des représentants du syndicat et de la Société des Alcools.

Le plus connu de ces comités est sans nul doute le comité de grief où les deux parties tentent de régler les griefs avant de passer à la dernière étape qui est l'arbitrage. D'autres comités existent comme celui des relations de travail, de l'alcoolisme, des assurances. L'article 50:06 du décret permettra à l'avenir à la SAQ de siéger seule sur ces comités et de prendre des décisions unilatérales. En effet il est écrit que : «lorsqu'il s'agira d'un comité conjoint ou paritaire au cas d'un refus ou défaut de la partie syndicale ou de l'un de ses représentants, la position adoptée par les autres membres des comités constituera la position du comité.» C'est très clair c'est ce genre de choses qui arrivent quand une convention n'est pas négociée par les deux parties et qu'elle est imposée par l'Assemblée nationale. C'est pourquoi votre syndicat a décidé de contester la validité de la loi 105.

Un mariage

Nous apprenions au moment d'aller sous presse le mariage du Vice-Président du Syndicat pour la région de Montréal, M. Claude Sauvé. Longue vie de bonheur aux heureux mariés.

LE NOUVEAU STATUT D'EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL

Serait-ce une supercherie ?

Dès le début des négociations, qui ont été interrompues par le décret que l'on connaît, votre syndicat s'était donné comme objectif d'aller chercher de meilleures conditions de travail pour les employés temporaires. (Droit de grief, clause d'ancienneté etc.) Il est à noter que plusieurs temporaires travaillent à la Société des Alcools depuis de nombreuses années sur une base presque régulière.

De son côté la SAQ prétend avoir amélioré de façon sensible le sort des temporaires en créant à l'intérieur du décret le statut d'employé à temps partiel. Le pire est qu'un certain nombre de temporaires croient que le nouveau statut d'employés à temps partiel est une amélioration réelle. Regardons-y de plus près.

Principales caractéristiques des employés à «temps partiel»

Un employé temporaire ou un nouvel employé ne peut obtenir le statut d'employé à temps partiel qu'après avoir complété une période d'essai de quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées à l'intérieur de douze (12) mois consécutifs. Cela signifie que l'employeur peut en tout temps mettre à pied ou couper les heures des employés à temps partiel à l'essai pour éviter qu'ils obtiennent le statut d'employé à temps partiel en faisant en sorte qu'il ne puisse obtenir leur quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées à l'intérieur des douze (12) mois.

Il n'y a aucune indication dans la version finale du décret établissant la date à partir de laquelle les quatre cent quatre-vingt (480) heures commenceront à être compilées. La Loi 105 prévoit qu'à défaut de date d'entrée en vigueur, le décret entre en vigueur le 2 avril 1983 ce qui signifie que le décret voté le 11 décembre 1982 a laissé les parties dans un vide juridique jusqu'au 2 avril 1983, alors qu'elles ne pouvaient plus négocier. La première version du décret prévoyait une rétroactivité des heures travaillées «à l'intérieur de la dernière année fiscale de l'entreprise». Cette disposition a été retirée. **Au point de vue pratique, tous les employés qui ne sont pas permanents à la Société des Alcools ne connaissent pas encore leur véritable statut** ni le nombre d'heures qu'ils auraient pu accumuler aux fins d'obtenir le statut d'employés à temps partiel.

Impossible de devenir permanent

Ces employés à temps partiel peuvent travailler jusqu'à trente-neuf (39) heures et cinquante-neuf (59) minutes par semaine et ce, d'une façon permanente, sans jamais avoir le droit d'acquérir le statut de permanent.

Ils n'ont **aucun droit d'ancienneté** sauf dans une situation de mise à pied pour manque de travail mais en tenant compte de leur ancienneté **dans la succursale seulement.** L'employé à temps partiel n'a pas le droit d'être affecté prioritairement au remplacement des absences. La SAQ peut embaucher un nouvel employé pour remplacer un employé permanent à temps plein, peu importe la durée de l'absence.

Et les horaires de travail !

Les employés temporaires, lorsqu'ils acquièrent leur statut d'employé à temps partiel n'ont pas de garantie d'un nombre minimum d'heures de travail par semaine. Ils peuvent donc travailler une demi-heure ou trente-neuf heures et trois-quart (39 3/4) et le nombre de postes d'employés à temps partiel peut être multiplié à l'infini.

Ils pourraient être appelés à travailler sur des horaires brisés. Par exemple, trois-quart d'heure le midi et une demi-heure le soir.

Leur horaire de travail est établi chaque vendredi pour la semaine suivante et cet horaire peut être réduit à 0 heure de travail sans autre forme de pré-avis.

Ils peuvent être cédulés en dehors des heures d'ouverture des succursales sans aucune limite, c'est-à-dire tôt le matin, la nuit, le dimanche, etc... Ils n'ont droit à aucun temps supplémentaire à moins d'avoir travaillé plus de quarante (40) heures par semaine. S'ils devaient travailler douze (12) heures ou vingt (20) heures par jour, ils n'auraient droit à aucun temps supplémentaire.

Ce personnel n'est pas assujetti à la **Loi sur les Normes du Travail** et en cas de mise à pied ou de congédiement, il n'a droit à aucun pré-avis.

Le décret ne prévoit aucune période d'absence pour vacances.

Ce personnel n'a droit à aucun avancement d'échelon et indépendamment de leurs années d'ancienneté et du nombre d'heures travaillées, il demeure toujours au salaire de base.

Un nouveau vice-président pour les bureaux

Une élection au poste de vice-président pour les bureaux (région de Montréal) a dû être convoquée à la suite de la démission de Mlle Suzanne Clément. Marc Lambert a été élu à ce poste. Il deviendra le secrétaire du syndicat, comme le veut la constitution.

Nous aimerions profiter de l'occasion pour remercier Suzanne Clément pour le travail magnifique qu'elle a accompli au syndicat au cours des deux dernières années. Suzanne fut, pour nous, une source d'inspiration. C'est grâce à des personnes comme Suzanne que le mouvement syndical continue à vivre.

Nous aimerions aussi féliciter Marc Lambert et nous sommes certains qu'il mettra beaucoup d'ardeur dans son nouveau travail. Nous lui souhaitons bonne chance dans ses nouvelles fonctions, et il peut être assuré de notre collaboration.

Avis important

Les membres de notre syndicat qui ont déménagé ou changé d'adresse sont priés de nous faire parvenir la nouvelle adresse en remplissant le coupon suivant, au plus tôt.

Nom .....

Adresse ..... Cité .....

Code postal ..... Tél.: .....

Numéro d'assurance sociale .....

Numéro du magasin où vous travaillez .....

Faire parvenir le tout au bureau du Syndicat 1065, rue St-Denis Montréal H2X 3J3

Un autre cadeau de grec de la SAQ

Méfiez-vous de cet affiche pour poste vacant

POSTE VACANT

AFFICHAGE
NO: F-07-83M

OCCUPATION : Conseiller en vins

SALAIRE : 18 387,20 $ à 21 652,80 $

SERVICE : Succursales

DATE D'AFFICHAGE : Du 20 mai au 3 juin 1983

SOMMAIRE DES ACTIVITES:

- Conseille la clientèle dans l'achat de vins et spiritueux;
- Conseille la clientèle sur le mariage des vins et des mets;
- Collabore avec le directeur de succursale à la préparation des réquisitions des stocks, plus particulièrement pour les produits sélectionnés;
- Prépare des fiches techniques lors des dégustations de vins;
- Prépare la carte des vins et fromages sur demande du client pour des dégustations de vins et fromages;
- Opère la caisse enregistreuse;
- Reçoit et place le stock sur les tablettes;
- Emballe les achats des clients;
- Complète les formulaires et documents administratifs et/ou de statistiques demandés par son directeur;
- Collabore avec les restaurateurs et propriétaires d'établissement licenciés à l'élaboration de carte de vins;
- Accomplit toutes les autres tâches de même nature ou d'ordre général demandées par son supérieur ou nécessitées pour ses fonctions.

.../2

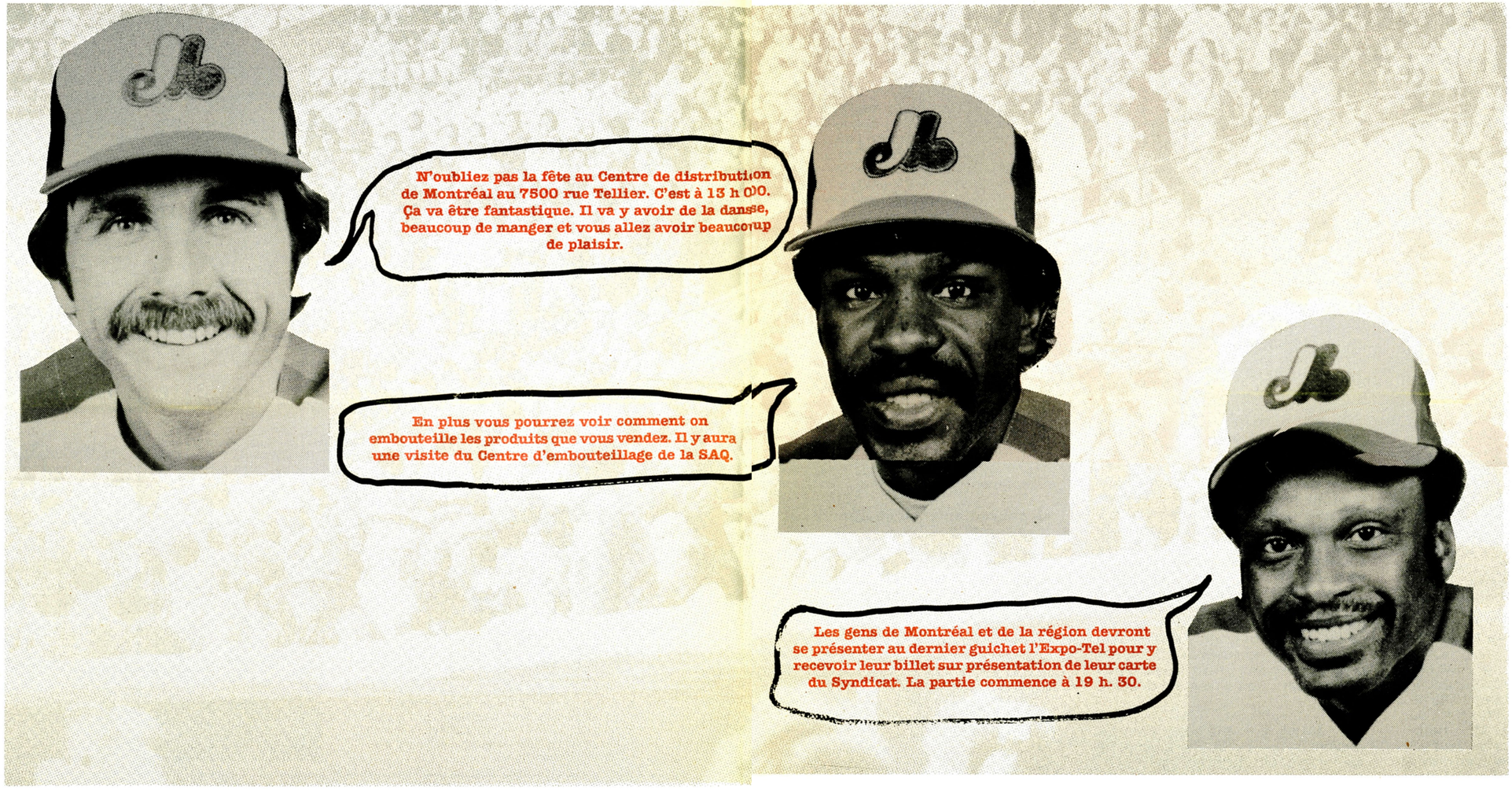
REÇU
LE
MAI 24 1983
SECRETARIAT S.E.M.B.
S.A.Q.

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

Il y a un point important que la SAQ n'indique pas dans son affichage pour le poste vacant No F-07-83M. L'horaire hebdomadaire de travail des conseillers en vin sera du mardi au samedi inclusivement comprenant cinq jours consécutifs de travail dont deux soirs par semaine avec équipe réduite à l'occasion du travail le soir.

25 JUIN, C'EST LA FÊTE * LE 25 JUIN, C'EST LA FÊTE * LE 25 JUIN, C'EST LA F

ÊTE * LE 25 JUIN, C'EST LA FÊTE * LE 25



ÊTE * LE 25 JUIN, C'EST LA FÊTE * LE 25 JU

25 JUIN, C'EST LA FÊTE * LE 25 JUIN, C'EST LA FÊTE * LE 25 JUIN, C'EST L

ÉDITORIAL

Nous réclamons de nouveau une enquête à la SAQ

Les députés du Québec étaient à la veille d'approuver certaines réformes à la Société des Alcools du Québec (loi 29) au moment où nous écrivions ces lignes. C'est à la suite de la table de concertation sur l'avenir de la fabrication et du commerce de boissons alcooliques au Québec, que M. Rodrigue Biron, Ministre responsable de la SAQ, a décidé de modifier la loi régissant cette Société d'État.

Rappelons-nous que votre syndicat avait joué un rôle important lors de la consultation du Ministre, en février 1982, en présentant un mémoire incitant le gouvernement à ne pas démanteler certains secteurs de la Société d'État pour les confier à l'entreprise privée.

La Loi 29 permettra à certains producteurs de vin du Québec d'importer du vin en fût et de l'embouteiller. Ce droit avait été réservé, jusqu'ici, à la SAQ. Les commercants pourront de leur côté vendre des vins importés et élargir l'éventail des produits qu'ils pourront offrir au public. Nous analyserons cette partie de la Loi d'ici peu. Pour le moment, nous voulons nous limiter aux modifications que veut apporter le Ministre aux structures administratives de la Société des Alcools, surtout à son Conseil d'administration.

Il est temps de faire une enquête

C'est bien beau de vouloir modifier le poste de président directeur général et de scinder ce poste en celui de Directeur général et de Président du Conseil d'administration. Mais cette réforme laissera indemne l'équipe qui est responsable de ces mauvaises relations de travail à la Société des Alcools. C'est-à-dire la gang de hauts cadres libéraux qui font la pluie et le beau temps depuis près de 20 ans à la SAQ.

Notre syndicat a, à maintes reprises, demandé une enquête sur ce groupe de personnes et sur les firmes d'avocats d'allégeance libérale qui mènent les relations de travail de façon désastreuse depuis près de 20 ans à la SAQ. Le Gouvernement est demeuré sourd à nos appels. Même si nous l'avons averti dès la grève de 1979.

Pourtant, il y avait de quoi s'inquiéter. Nos membres avaient alors envahi les bureaux de plusieurs ministres et même ceux du Parti québécois. Les slogans utilisés par notre syndicat au cours de ce conflit étaient loin d'être flatteurs pour le parti au pouvoir. Rappelez-vous de «**Les négociations j'en ai plein le Q.**»

Pendant ce temps, la gang de libéraux qui mènent la Société des Alcools, depuis vingt ans, se réjouissaient des altercations entre les membres de notre syndicat et le Gouvernement du Parti québécois.

Pourtant, la grande majorité des travailleurs de la SAQ avait accordé leur appui à ce parti au cours des élections de 1976.

La gang de libéraux de la SAQ profita de ce conflit pour violer impunément la loi anti-briseurs de grève, votée par le Gouvernement quelques mois plus tôt. La SAQ fut reconnue coupable d'avoir violé cette loi à la suite d'une enquête demandée par le Ministère de la Justice.

Entre 1979 et 1981 les choses ne se sont pas beaucoup améliorées. Les Firmes d'avocats libéraux ont fait beaucoup d'argent en profitant des nombreux griefs suscités par un bureau du personnel qui n'a jamais appris à respecter une convention collective.

À l'automne 1981, notre syndicat réclamait de nouveau une enquête sur les relations de travail à la SAQ, en présentant un mémoire à la commission parlementaire convoquée par le ministre du Travail, M. Pierre Marois. Cette commission étudiait les effets du droit de grève dans les secteurs publiques et para-public. Les députés du Parti québécois se montrèrent scandalisés par les agissements de la SAQ. Mais depuis ce temps, rien ne s'est produit.

Et puis vint le décret de 1982

Notre syndicat avait décidé d'entamer les négociations de 1982 dans le calme et la sérénité. La partie patronale semblait avoir les mêmes dispositions. Nous voulions régler le problème des temporaires. Tout semblait bien aller mais le climat commençait à se gâter à la fin de novembre 1982. La partie patronale devenait plus agressive et semblait vouloir rompre les négociations. Le 11 décembre 1982, nous apprenions que nous étions visés par la Loi 105 et que nos conditions de travail seraient déterminées non par négociations mais par décret.

Le Gouvernement avait laissé à la gang de libéraux la possibilité de rédiger en entier toute notre nouvelle convention collective et ce sans aucune négociation avec le syndicat.

Pourtant, il n'y avait pas le feu. Il n'y avait aucune menace de grève et les négociations venaient à peu près de commencer.

Le gouvernement doit prendre ses responsabilités

Le Gouvernement doit se mêler de ses propres affaires. Le ministre Biron ne doit plus tenir compte des interprétations biaisées de certains dirigeants de la SAQ qui seraient très heureux du retour des libéraux au pouvoir. Le syndicat n'est pas infesté de gauchistes et son président est parlable. Il veut négocier.

Monsieur le ministre, nous vous demandons de nouveau une enquête sur les relations de travail à la SAQ. Nous espérons aussi,qu'à la suite de cette enquête, il y aura un grand ménage à la SAQ.

En attendant, nous souhaitons une Bonne Fête Nationale à tous les travailleurs de la SAQ et espérons vous voir en grand nombre à notre grande fête du 25 juin.

Ronald Asselin
Président

L'obligation d'obéir a ses limites

par André Royer
magasin 87

Lorsqu'un employé est accusé d'insubordination par son employeur, celui-ci doit d'abord prouver l'existence d'un ordre formel. La jurisprudence a reconnu clairement cette condition fondamentale. L'ordre doit être clair, précis et communiqué sans ambiguité.

Pour accuser un employé d'insubordination, on doit prouver l'existence d'un refus formel d'obéir. Un salarié qui obéit à une directive mais qui fait mal le travail demandé ne commet pas un acte d'insurbordination à la condition toutefois de rencontrer les buts, même imparfaitement, que visait le supérieur en donnant cet ordre. Ainsi si votre boss trouve que le travail qu'il vous a demandé de faire n'est pas à son goût, il ne peut pas vous accuser d'insubordination.

La discussion de l'ordre avant d'y obéir ou encore un délai excessif dans l'observation de l'ordre de la directive ne consiste pas une insubordination. L'employé peut et, même dans certaines circonstances, doit discuter l'ordre de son «supérieur» avant d'y obéir. Ce qui veut dire que vous avez parfaitement le droit de donner votre opinion sur un travail demandé et d'autre part que votre boss ne peut rien contre vous si vous n'obéissez pas immédiatement à un ordre transmis en autant que vous ne refusiez pas de le faire de façon catégorique.

Dans une autre perspective, on ne peut reprocher au salarié son refus d'obéir alors qu'il possède effectivement le droit de refuser. La situation se présente particulièrement quand un employé refuse de faire du temps supplémentaire qui n'est pas obligatoire en vertu de la convention collective.

Le refus d'obéir doit concerner l'ordre donné par le gérant. Un arbitre a ainsi refusé de parler d'insubordination lorsque la directive de l'employeur n'a été que l'occasion d'un débrayage, acte collectif, qui visait le comportement de l'employeur dans la négociation collective en cours.

Cette décision fait ressortir l'importance de la distinction entre l'acte d'insubordination et les autres motifs justifiant une mesure disciplinaire. D'une part les arbitres considèrent l'insubordination comme un acte grave et affichent une plus grande sévérité à son égard qu'envers d'autres fautes qui lui sont apparentées. D'autre part, l'arbitre doit bien identifier la nature du problème pour intervenir adéquatement. Ainsi un refus d'obéir collectif exprime souvent une réalité d'un tout autre ordre, qu'une simple contestation individuelle d'un ordre donné : l'arbitre recherchera alors les véritables motifs du refus et disposera du litige en conséquence.

Cet article et les prochains qui suivront sont tirés d'un ouvrage très intéressant de Claude D'Aoust et Gilles Trudeau intitulé : «L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise».

LES SERVICES OFFERTS PAR VOTRE CAISSE D'ÉCONOMIE

Dorénavant votre Caisse d'Economie peut vous offrir les mêmes services que vous pouvez obtenir ailleurs et souvent davantage.

Le saviez-vous que nous sommes en mesure de vous offrir tous ces services:

Compte Epargne Opération
(sans frais)

Compte Epargne Stable

Epargne logement

Prêt hypothécaire

Location de coffret de sûreté
(limité)

* Chèque officiel
(ce qui remplace les mandats-poste ou banque)

* Chèque VISE

Carte de la C.T.C.U.M.

Billets de la C.T.C.U.M.

Caisse de Noël

Caisse Vacances

Epargne retraite

Epargne Projet

Certificat de dépôt à terme

Prêt personnel

Planification budgétaire par retenue sur le salaire

Paiement de vos comptes:
Hydro-Québec, téléphone, taxe Ville de Montréal ou autre, billet de stationnement, etc.

Tous ces comptes peuvent se faire par retenue sur salaire qui est maintenant déposée à chaque semaine.

la caisse d'économie des employés de la société des alcools du québec

7500 Tellier
Montréal, Qué.
H1M 3M7
Tél.: 253-0340
ext: 246

905 Delorimier
873-3887
H2K 3V9