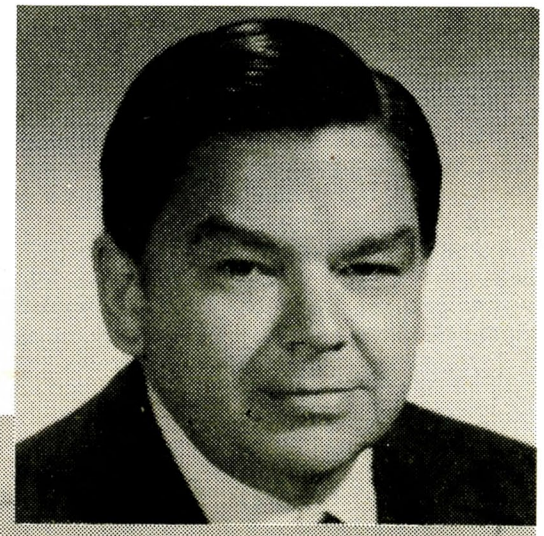
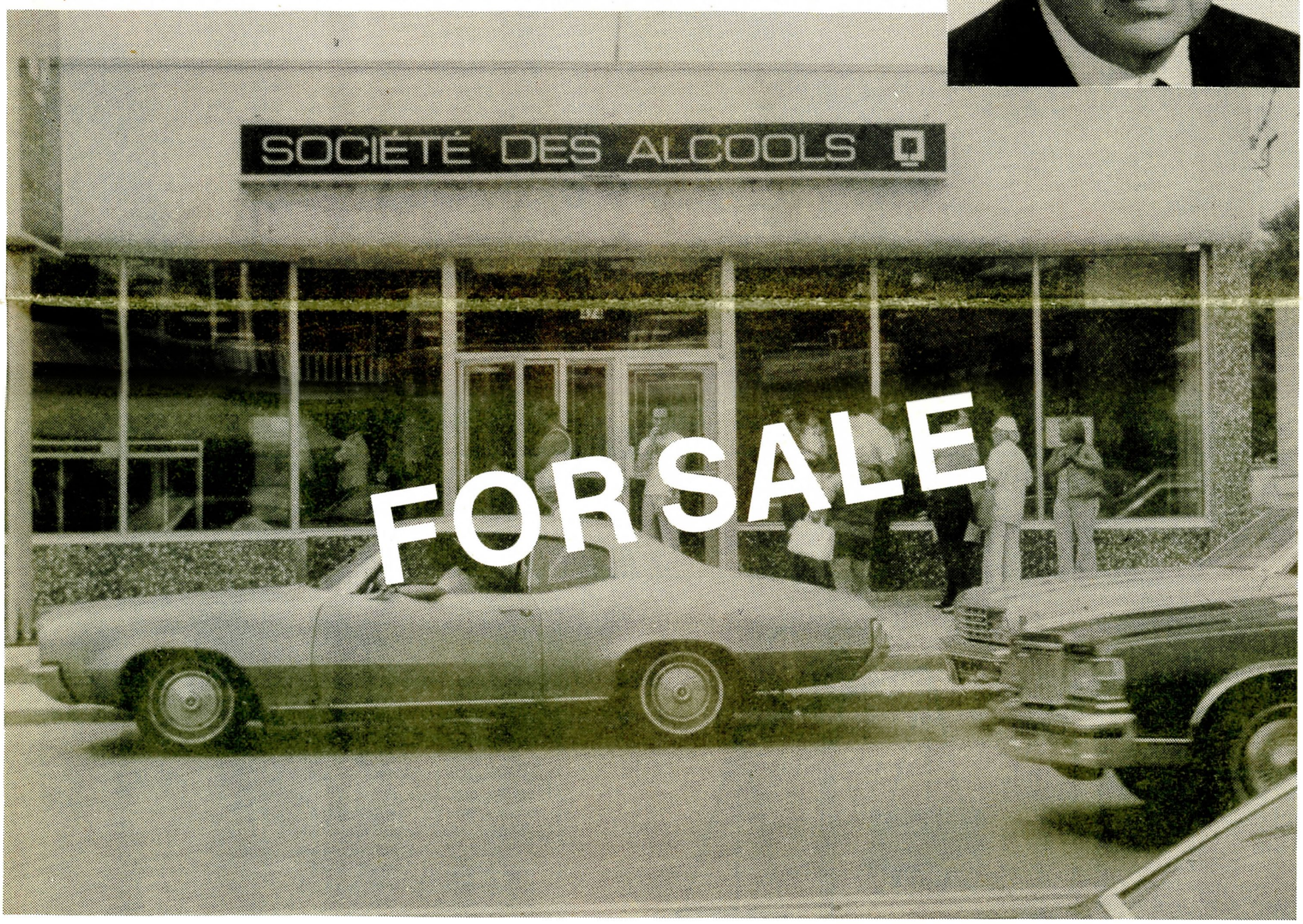
le pionnier

Publié par le SEMB SAQ
Vol. 7 No. 6, décembre 1983

La SAQ est à vendre

– Jean-Claude Lord





Joyeux Noël et Bonne Année à tous

Le gérant- remplaçant: que lui arrive-t-il s'il est congédié?

Dans le numéro du Pionnier de septembre 1983, je posais deux questions à M. Denis Arpin, Quel est le recours d'un employé qui agit à titre de gérant remplaçant et qui se croit lésé par une décision prise par son supérieur, soit une réprimande, une suspension, un congédiement, une coupure de salaire ou une modification dans ses conditions de travail? **Rappelons-nous que ce travailleur n'est plus couvert par notre syndicat.** Dans une deuxième question je demandais à M. Denis Arpin de m'indiquer si les gérants remplaçants avaient droit aux mêmes recours que les directeurs de succursales et s'ils étaient couverts par l'association des directeurs de succursales?

Évidemment, je ne m'attendais pas à ce que M. Denis Arpin me réponde. Le service aux succursales, par la voix de M. Raymond Corriveau et le service des ressources humaines par celles de M. René Lafrenière s'en sont chargé.

Réponse partielle et ambigüe

Il me faut ici établir que la question que je posais à M. Denis Arpin a été répondu de façon partielle et ambigüe par M. Raymond Corriveau, vice-président des ventes, dans le document expédié à l'employé congédié pour lui expliquer le recours dont il pouvait se prévaloir en cas de réprimande, suspension ou congédiment. Il n'indique pas le recours possible dans les autres situations soit les coupures de salaire, les modifications des conditions de travail etc. . .

Tout d'abord, Raymond Corriveau informe l'employé qu'il s'agissait à titre de gérant-remplaçant, qu'il bénéficie d'un droit d'appel de la décision de l'employeur. Regardons ensemble ce que ça donne dans les faits.

Les avocats travaillent à 60$ l'heure

En accordant à cet employé un droit d'appel de la décision de l'employeur, Raymond Corriveau indique dans un premier temps à cet employé qu'il n'est plus représenté par le syndicat des employés de magasins et de bureaux.

Dans un deuxième temps, on retrouve dans le document expédié par M. Raymond Corriveau ce qui suit: "Les frais et honoraires de l'arbitrage sont imputés à l'une ou l'autre des parties ou partagés entre elles par décision arbitrale.

Je comprends que si la SAQ devait assumer en entier les frais et honoraires de cet arbitrage ça ne la dérangerait pas, car cette dernière possède suffisamment de fonds pour couvrir cette dépense. Mais, je comprends aussi que si c'est l'employé qui devrait assumer les frais et les honoraires de l'arbitrage, ça serait une toute autre histoire.

Sachant qu'un arbitrage coûte en moyenne 1500$ et de plus vous devez d'assumer le salaire des témoins que vous pourriez avoir besoin pour supporter votre cause. Évidemment, il vous est fortement recommandé de vous munir d'un avocat pour assurer votre défense. À titre d'information les avocats travaillent à 60$ l'heure.

Alors, vous avez un recours, mais à quel prix? Tout le monde est au courant des longs délais. Ces délais paraissent encore plus longs quand vous les subissez. En fait, quand un employé est dans la rue depuis 6, 8 ou 10 mois, peut-il se permettre une telle défense?

L'association des directeurs de succursales, c'est pour qui?

Dans le même document, expédié par M. Raymond Corriveau, celui-ci réfère l'employé à plusieurs reprises à l'association. Mais quelle association? Y a-t-il une association à laquelle un gérant peut se référer? Tout ce qu'on peut constater c'est la note que l'on retrouve à la fin du droit d'appel "Les associations stipulées dans le texe signifient les associations reconnues par l'employeur. Mais quelles sont les associations reconnues par l'employeur?

M. J. Lafrenière confirme

En effet, l'employé concerné recevait après la lettre de M. Raymond Corriveau, une autre lettre, cette fois-ci provenant de M. René J. Lafrenière, directeur-adjoint des relations de travail à la direction des ressources humaines, qui confirmait à l'employé, que lorsque son congédiement est intervenu, il agissait à titre de gérant-remplaçant. Donc, ça ne permettrait pas à l'employé de loger un grief en vertu du décret et en conséquence, si le grief était porté à l'arbitrage, la SAQ contesterait la juridiction de l'arbitre.

Réponse à venir

Cette question des gérants remplaçants suscite encore beaucoup d'interrogations de la part des employés qui sont appelés à agir comme gérant-remplaçant. J'attends toujours des réponses qu'elles proviennent de MM. Raymond Corriveau, René J. Lafrenière ou Denis Arpin. Ces derniers sont très occupés à jongler avec les statistiques. Je vous les transmettrai dans l'un des prochains numéros du Pionnier.

Ce qui est clair

Quand vous agissez à titre de gérant-remplaçant, vous êtes en aucun moment protégés par le Syndicat des employés de magasins et des bureaux de la SAQ.

une entente qui n'a aucune effet

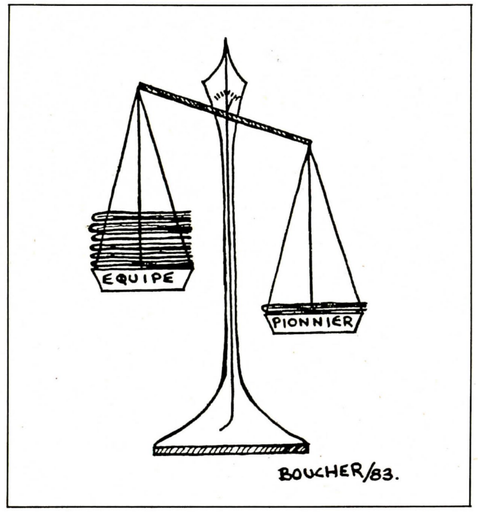
Une entente est intervenue le 16 novembre 1983 ayant pour objet les équipes de nuit pour la période des fêtes 1983. Cette entente n'affecte en rien la situation des directeurs remplaçants. En effet aucune négociation, discussion ou entente n'est intervenu entre la SAQ et le SEMB concernant les directeurs remplaçants.

Le Pionnier vs l'Équipe

Je reçois régulièrement deux revues se disant conçues pour les employés de la SAQ.

J'ouvre le Pionnier et j'y vois des lettres écrite par des employés pour dénoncer les abus de leur directeur de magasin, j'y trouve aussi une chronique sur les relations de travail et souvent une belle grande page sur la consommation. Bref, un petit journal bien fait.

Ensuite je prend le dernier numéro de l'Équipe et j'y vois en première page qu'on a un nouveau PDG à la SAQ (ce qui ne changera pas grand chose); page suivante, l'ouverture officielle d'une succursale, plus loin un congrès des directeurs (les pauvres) et finalement dans les dernières pages, les retraités et les rallyes Bref, un journal qui parle beaucoup des "boss" et qui veut nous faire croire que tout va bien dans la grande famille de la SAQ.



Ironie du sort, la sortie de ce dernier numéro de l'Équipe coïncide avec la sentence arbitrale rendu pour le temps supplémentaire de la période des fêtes, sentence que la SAQ semble vouloir appliquer en coupant le surtemps aux employés, les privant ainsi d'un surplus monétaire pour la période de Noël. Je suis même certain que ce même employeur poussera l'hypocrisie jusqu'à envoyer une lettre à chacun de ses employés lui souhaitant de passer d'heureuses fêtes à lui et à sa famille.

Longue vie au Pionnier!

Merci!
Richard Boucher
mag 567 Drummondville

P.S.: Aux éditeurs de l'Équipe, SVP bien vouloir rayer mon nom de votre liste de distribution.

Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ
1065, rue Saint-Denis,
Montréal H2X 3J3
849-7754

Le temps supplémentaire, le syndicat a fait précisé certains points

Jules St-Amour

Le syndicat a déposé un grief syndical le 14 janvier 1981, suite à la décision prise par la SAQ, qui touchait principalement la région administrative de Québec, durant la période des fêtes de 1980 et qui visait essentiellement à faire travailler les employés temporaires les jeudis et vendredis soirs et le samedi, plutôt que de faire appel aux services des employés réguliers. L'audition du grief s'est tenue le 7 octobre 1982 devant l'arbitre, Jean-Pierre Lussier, qui a rendu sa décision le 14 juin 1983.

Le syndicat a voulu, par ce grief, faire déterminer si les employés réguliers, à l'essai et temporaires (40 heures) avaient une priorité pour effectuer les heures de temps supplémentaires obligatoires pour la période du mois de décembre 1980, ainsi que réclamer que les employés inscrits sur la liste des heures additionnelles du samedi (art: 9:10 B) ayant travaillé le samedi le six décembre 1980 ou le samedi le 13 décembre 1980 soient rénumérés selon les règles du temps supplémentaire.

L'arbitre donne raison au Syndicat en déclarant clairement: "En effet, si ceux-ci (employés réguliers et temporaires requis de travailler quarante heures), ont le droit de faire du travail supplémentaire en période régulière, il est normal qu'ils conservent ce droit en période de pointe. Pendant une telle période de pointe, ces employés perdent leur privilège de refuser de faire du surtemps. **Ils ne perdent assurément pas leur droit d'en effectuer."**

Le temps supplémentaire n'équivaut pas aux heures additionnelles

En étudiant les clauses 9:09 et 9:10 B, l'arbitre arrive à la conclusion suivante: "À mon avis, les seuls employés à l'essai, réguliers, permanents et temporaires requis de travailler quarante heures à qui on doit d'abord s'adresser, sont ceux qui se sont inscrits selon 9:10B. Quand aux employés temporaires non requis de travailler 40 heures, l'employeur s'est conservé le droit d'y recourir sans restriction aucune (Cf 9:09 et 9:10B).

Et il a ajouté: "Bref je suis d'avis que le régime particulier des heures additionnelles du samedi n'est pas un régime assimilable à celui du temps supplémentaire parce que la convention collective distingue nettement les caractéristiques propres à chacun des régimes."

Les employés inscrits

L'arbitre donne raison au Syndicat concernant les employés qui se sont inscrits pour effectuer les heures additionnelles du samedi et ordonne à la SAQ de rénumérer ces employés selon les règles du temps supplémentaire durant une période de temps supplémentaire obligatoire.

Le travail en équipe réduite n'équivaut pas au temps suplémentaire

Dans un autre grief syndical qui lui a été soumis le 23 août 1983 et qui visait à savoir si, en période de surtemps obligatoire, les salariés requis de travailler la semaine régulière de 40 heures, dont l'horaire prévoit qu'ils travaillent uniquement le jeudi soir ou le vendredi soir (le cas échéant), ont le droit de se faire offrir de travailler en surtemps le vendredi soir (ou le cas échéant le jeudi soir) entre 18 heures et 21 heures, avant que la Société puisse s'adresser à des salariés temporaires non requis de travailler la semaine de 40 heures.

L'arbitre a répondu dans les termes suivants: "À mon avis, l'article 9:09 répond à cette question en assimilant le travail à équipe réduite aux heures additionnelles du samedi". Ce dernier article (9:09) énonce précisément qu'à l'occasion du travail en équipe réduite, l'employeur pourra faire appel aux employés non requis de travailler quarante heures.

Ainsi, l'employeur n'est exceptionnellement pas obligé d'offrir du travail en surtemps lors du travail en équipe réduite et lors du travail pendant les heures additionnelles du samedi.

Pour de plus amples informations, ne tardez pas à appeler au bureau du syndicat. Je vous rappelle les numéros; pour les employés de Montréal au numéro 849-7754 et pour les employés à l'extérieur au 1-888-361-8427.

Échéancier d'implantation "Gestock"

Claude Tremblay
délégué en chef

Un grief syndical a été déposé le 14 juillet 1983 et se lisait comme suit: "Conformément à la convention collective, je conteste car je crois injustifié que les directeurs des succursales effectuent de façon régulière des gros vendeurs tels que définis par le système Gestock; je réclame que cesse cette pratique et que cet inventaire des gros vendeurs, tels que définis par le système Gestock soit effectué par les salariés couverts par l'unité d'accréditation.

Aux fins de disposer du grief, la SAQ et le syndicat en son venus à un règlement en date du 4 octobre 1983. Nous reproduisons ici le règlement intervenu et nous sommes assurés que vous vous occuperez de le faire respecter par votre directeur de succursale. Si jamais ce dernier décidait de passer outre au règlement intervenu, n'hésitez pas à communiquer avec le syndicat. Vous retrouverez dans la colonne de gauche l'énumération de toutes les succursales de la SAQ et dans la colonne de droite une date correspondante à la date du début de la mise en place du système Gestock. Donc pour la date limite vous n'avez qu'à rajouter six mois à la date indiquée.

23090 — 23135 — 23181 — 23170 23177 — 23153 — 23159 — 23017 23145 — 23155 — 23169 — 23167 23174 — 23065 — 23151	4 avril 1983
23068 — 23131 — 23193 — 23106 23127 — 23146 — 23057 — 23141 23019 — 23044 — 23076 — 23138 23138 — 23180	2 mai 1983
23072 — 23050 — 23069 — 23144 23361 — 23121 — 23168 — 23029 23126 — 23136 — 23197 — 23075 23124 — 23166 — 23186 — 23344 23172 — 23052 — 23164 — 23140	30 mai 1983
23026 — 23071 — 23129 — 23194 23038 — 23082 — 23148 — 23160 23009 — 23010 — 23066 — 23087 23056 — 23165 — 23201 — 23324	6 Juin 1983
23133 — 23142 — 23188 — 23207 23337 — 23351 — 23023 — 23092 23100 — 23109 — 23179 — 23210 23046 — 23349	27 juin 1983
23163 — 23191 — 23003 — 23013 23332 — 23030 — 23039 — 23055 23093 — 23034 — 23036 — 23099 23154 — 23331 — 23032	27 juin ou 4 juillet 1983
23025 — 23051 — 23052 — 23105 23130 — 23149 — 23334 — 23018 23021 — 23024 — 23047 — 23101 23173 — 23195 — 23206 — 23190 23097	25 juillet 1983
23033 — 23156 — 23183 — 23007 23041 — 23074 — 23107 — 23110 23122 — 23352 — 23012 — 23020 23346 — 23085 — 23328	22 août 1983
23083 — 23103 — 23119 — 23189 23380 — 23060 — 23084 — 23088 23162 — 23043 — 23070 — 23187 23048 — 23371 — 23137 — 23004	19 septembre 1983
23001 — 23028 — 23112 — 23132 23143 — 23157 — 23184 — 23345 23086	janvier 1983
23006 — 23045 — 23081 — 23096 23117 — 23152 — 23175 — 23178 23203 — 23031 — 23098 — 23200 23211 — 23356 — 23357	28 février ou 5 mars 1984
23035 — 23067 — 23078 — 23158 23192 — 23037 — 23359 — 23336 23347 — 23362 — 23366 — 23118 23049 — 23196	5 Mars 1984
23176 — 23202 — 23335 — 23348 23015 — 23016 — 23059 — 23061 23073 — 23209 — 23343 — 23355	9 avril 1984
23027 — 23040 — 23053 — 23062 23091 — 23104 — 23128 — 23358 23379 — 23042 — 23077 — 23080 23330 — 23171	23 avril 1984
23002 — 23005 — 23054 — 23202 23108 — 23114 — 23115 — 23116 23120 — 23123 — 23125 — 23150 23161 — 23339 — 23354 — 23182	4 Juin 1984
33501 — 33502 — 33516 — 33538 33574 — 33580 — 33595 — 33602 33607 — 33609 — 33615 — 33637 33857 — 33859	janvier 1983
33508 — 33515 — 33526 — 33528 33532 — 33537 — 33545 — 33549 33564 — 33565 — 33604 — 33605 33606 — 33639	26 février 1983
33509 — 33535 — 33536 — 33542 33573 — 33584 — 33585 — 33596 33600 — 33601 — 33616 — 33617 33858	9 mai 1983
33510 — 33518 — 33521 — 33523 33546 — 33567 — 33570 — 33571 33576 — 33586 — 33587 — 33611 33634 — 33638 — 33856	29 mai 1983
33514 — 33517 — 33529 — 33530 33534 — 33547 — 33555 — 33559 33560 — 33561 — 33579 — 33599 33618 — 33622 — 33633 — 33635	30 janvier 1984
33503 — 33506 — 33511 — 33512 33513 — 33527 — 33540 — 33543 33563 — 33577 — 33578 — 33598 33632 — 33854	6 février 1984
33504 — 33505 — 33519 — 33531 33548 — 33556 — 33558 — 33589 33591 — 33592 — 33597 — 33612 33852 — 33853	9 avril 1984
33533 — 33541 — 33544 — 33551 33552 — 33553 — 33554 — 33566 33593 — 33594 — 33613 — 33624 33851 — 33860 — 33861 — 33862	7 mai 1984
33522 — 33550 — 33562 — 33568 33569 — 33575 — 33588 — 33590 33603 — 33608 — 33610 — 33614	5 juin 1984

ÉDITORIAL

Oyé, Oyé, un nouveau président nous est donné, Jean-Guy Lord qu'il se nomme

Depuis de nombreuses années déjà, nous espérions un président dynamique à la Société des alcools du Québec. Nous nous posions souvent des questions sur l'éventuel successeur de M. Daniel Wermerlinger. La consultation du ministre Rodrigue Biron, sur l'avenir de la fabrication et du commerce des boissons alcooliques, nous redonna un peu d'espoir même si nous étions un peu sceptiques face à cette opération. Nous espérions que le ministre nommerait, à la tête de la SAQ, un président qui remettrait l'une des plus immettrait l'une des plus importantes sociétés d'État du Québec sur la voie du dynamisme. Et M. Jean-Guy Lord fut nommé. . .

Nous savions que M. Jean-Guy Lord était à l'emploi de la compagnie Bright. Nous savions également qu'il avait participé, l'été dernier, à une mission en France dont le but était de choisir une sélection de vins pour les épiciers.

C'est en lisant, l'entrevue que M. Jean-Guy Lord accordait mercredi le 30 novembre dernier, que nous avons sû de quel bois se chauffait le nouveau président de la SAQ. Et nous n'avons pas du tout aimé ce que nous avons lu.

Une manière peu cavalière de procéder

Les représentants de votre syndicat n'ont jamais rencontré le nouveau président de la SAQ. Ce dernier n'a jamais cru bon de contacter le syndicat depuis sa nomination à la tête de la SAQ, il y a un mois. Nous avons donc appris, comme tout le monde, que la Société des alcools voulait remplacer ses 360 succursales par des franchises en lisant l'édition du Devoir du mercredi, le 30 novembre dernier. Il paraît que nous n'avons pas été les seuls à sursauter en ce mercredi de fin d'automne. Ce fut la surprise générale, tant chez les cadres de la SAQ, que chez les directeurs de districts ou chez les directeurs de succursales. Chez ces derniers, c'était la panique. Il semble que notre cher nouveau président-directeur général avait omis d'avertir qui que ce soit à la Société des alcools du contenu de son historique entrevue avec M. Michel Nadeau du quotidien le Devoir.

M. Jean-Guy Lord veut-il couler la SAQ?

La déclaration de M. Jean-Guy Lord, quelques semaines avant la période des fêtes, pourrait avoir pour effet de faire chuter les recettes de la SAQ. L'enthousiasme des employés et des gérants de succursales en aura pris pour son rhume. Il est certain que des gens, à qui on vient de promettre l'abolition de leur poste, ne démontreront pas le même enthousiasme que par les années passées. Le nouveau président aurait dû penser aux conséquences de son geste avant de le poser. Au moins, il aurait dû consulter.

Modération a bien meilleur goût

Le président de la SAQ n'aime pas ce genre de publicité. Il paraît que les gens ne boivent pas assez de vin au Québec. M. Jean-Guy Lord ne connaît peut-être pas les problèmes d'alcoolisme au Québec. Ce n'est pas à son honneur. La contre-publicité de la SAQ n'empêchait pas les gens de boire mais elle les incitait à la modération. Pourquoi la SAQ se soustrarait à ses responsabilités dans ce domaine? Elle ne montre de l'intérêt, à cet égard, que depuis quelques années contrairement à la compagnie Seagram qui le fait depuis au moins cinquante ans. Comment sera-t-il alors possible au gouvernement de faire pression sur des compagnies comme Labatt de continuer leur contre-publicité si la SAQ arrête la sienne.

Il semble que M. Jean-Guy Lord ait été nommé à la SAQ pour faire un travail. Son comportement semble confirmer nos pires soupçons. Cependant, ce dernier devrait se rappeler qu'il n'est plus au service de l'Association des fabriquants de boissons alcooliques du Québec. Il devrait aussi se rappeler qu'il n'est plus à l'emploi d'une compagnie de "vin cheap" de l'Ontario avec une succursale au Québec, pour la forme. Il est le président général de l'une des plus importantes sociétés d'État du Québec.

M. Jean-Guy Lord doit partir.

Ce n'est pas tous les jours qu'un syndicat demande la démission du président de la SAQ, surtout quand ce dernier n'est en poste que depuis un mois. La tradition est de laisser la chance au coureur. Mais, ce n'est pas tous les jours qu'un président de la SAQ informe le public qu'il veut mettre la clef dans la boîte, un mois après avoir pris en main les rênes de la Société des alcools du Québec. Oui, M. Jean-Guy Lord doit partir. Il n'a pas sû, au cours du dernier mois, faire la distinction entre les intérêts de ses anciens employeurs et ceux des consommateurs du Québec. Le ministre Biron dans son empressement à vouloir plaire à l'entreprise privée a nommé un homme qui ne fait pas le poids à la tête d'une société d'État aussi importante que la Société des alcools du Québec.

On ne nomme pas quelqu'un qui en deux temps trois mouvements démantelerait la SAQ pour la donner à un monopole privé.

On confie la tâche de PDG de la SAQ à un grand commis de l'État qui apporterait, à la SAQ, le dynamisme qu'elle possédait encore, il y a peine quelques années.

Ronald Asselin

M. Jean-Guy Lord tente de réparer ses bêtises

"On m'a cité hors contexte." Cette pirouette de politiciens nous l'attendions. C'est sûr, après la bourde monumentale de mercredi dernier il fallait bien que quelqu'un s'excuse. Tout le monde était sur les nerfs à la SAQ, et ce depuis une semaine. Maintenant, notre nouveau président directeur général ne veut plus fermer les succursales. On va leur trouver une nouvelle vocation. Il ne faut pas s'énerver pour rien.

M. Jean-Guy Lord aurait du penser plus loin que le bout de son nez avant de même mentionner le mot franchise. Aujourd'hui, on veut nous rassurer. La période des fêtes arrive et c'est la période de vente la plus forte à la SAQ. Il ne faut surtout pas énerver le personnel car il doit fournir un rendement maximum. Mais laisser passer les fêtes le chantage va revenir. Mais cette fois on va être préparé. On ne s'énervera pas quand M. Jean-Guy Lord se confiera au Devoir. Vraiment ce monsieur n'a pas l'étoffe pour diriger la Société des Alcools du Québec. Il devrait retourner chez Bright vendre du gros St-George. ***En passant joyeux Noël et Bonne et heureuse année, malgré tout.***

R.A.

Des lignes lourde de sens

En 1981 le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du QUébec avait vu très juste en présentant son mémoire à la table de concertation du ministre Biron sur l'avenir du commerce et de la fabrication des boissons alcooliques au Québec. Nous avertissions le gouvernement de mettre les points sur les "is" aux producteurs privés. Nous faisions une série de recommandations afin d'améliorer l'efficacité de la SAQ. Nous soulignions la collision des entrepreneurs privés pour forcer le gouvernement à démanteler la SAQ. Nous avions raison dans notre analyse. Trois ans plus tard, nos pires craintes semble se concrétiser. C'est le gouvernement du Québec qui s'est fait mettre les points sur les "is" par l'entreprise privée. La nomination de M. Jean-Guy Lord n'annonçait pas grand chose de bon. Les événements des derniers jours semblent le concrétiser. Relisez ces lignes de notre mémoire. Elles sont lourdes de sens dans le contexte actuel.

La SAQ, un outil important pour le développement du Québec

par : Ronald Asselin
président

Depuis quelques années, la Société des alcools du Québec est attaquée plus qu'elle ne le mérite. La Chambre de commerce du Québec veut son démantèlement. Les épiciers veulent la disparition des succursales de la S.A.Q. afin de récupérer toute la vente des vins et spiritueux. L'Association de l'industrie manufacturière des boissons alcooliques exige que le monopole se retire de l'embouteillage en vrac. On traite la S.A.Q. de tous les noms. Pour les uns, elle est un État dans l'État ; pour d'autres, elle est un monstre glouton qui nuirait au développement harmonieux de l'industrie des boissons alcooliques au Québec.

La réalité est tout autre

Premièrement, la Société des alcools du Québec est l'une des sociétés d'État qui rapporte le plus au gouvernement du Québec.

Deuxièmement, la Société des alcools est un moteur important dans le développement économique du Québec et pourrait être encore plus efficace si on savait s'en servir.

Troisièmement, la Société des alcools a largement contribué au développement de l'industrie vinicole et cidricole du Québec. Ce monopsone garantit, mieux que quiconque pourrait le faire, la vente des vins et des cidres au Québec. Ses règlements ont obligé les producteurs de vins canadiens à embouteiller leur produit au Québec, créant ainsi des centaines d'emplois.

Quatrièmement, la Société des alcools du Québec garantit aux consommateurs québécois des produits de qualité, grâce à ses services du contrôle de la qualité, à des prix uniformes partout au Québec. L'entreprise privée pourrait-elle en faire autant ? Nous en doutons fortement !

Il y a des hommes à changer à la S.A.Q.

Le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools s'est toujours intéressé au commerce et à la fabrication des boissons alcooliques au Québec. Nous sommes conscients que l'avenir de nos 1,300 membres est intimement lié à l'existence d'une société des alcools dynamique. Mais nous ne sommes pas uniquement des travailleurs syndiqués à l'emploi de la S.A.Q. Nous sommes aussi des consommateurs et des contribuables et c'est aussi à ce titre que nous réclamons le maintien de l'intégrité actuelle de la Société des alcools du Québec. Nous avons eu nos difficultés avec les administrateurs de la S.A.Q. au cours des dix-sept dernières années. Pour nous, le climat des relations de travail est pourri à la Société des alcools. C'est une question de mentalité. Il y a des hommes à changer. Mais ce n'est pas une raison pour tout démolir ou enlever à la Société des alcools des responsabilités et des secteurs d'activités importants.

Un Américain dit oui au monopole d'État

Le gouvernement aurait beaucoup à perdre du démantèlement de la Société des alcools. M. Raymond H. Kasser, président et propriétaire de la Kasser Distillers Products Corporation of Pennsylvania, affirmait devant la législature de cet État, que la disparition du monopole d'État de la Pennsylvanie du commerce des boissons alcooliques aurait les conséquences suivantes :

a) L'État de la Pennsylvanie perdrait des revenus substantiels.
b) Les consommateurs verraient les prix des boissons alcooliques monter en flèche.
c) L'État aurait à combler son manque à gagner en imposant de nouvelles taxes impopulaires qui affecteraient toute la population et non seulement les consommateurs de boissons alcooliques.

Le capital humain, ça doit être important pour la S.A.Q. !

Pour nous, la Société des alcools du Québec c'est beaucoup plus qu'une source de financement pour le gouvernement du Québec. Elle est l'une des sociétés d'État les plus importantes au Québec. Cependant, ses relations de travail avec ses employés laissent toujours à désirer. La formation de ces derniers pourrait être améliorée. Il y a eu des efforts en 1976, mais il y a encore beaucoup à faire car il ne faut pas oublier que les employés de la S.A.Q., préposés au public, sont les ambassadeurs de cette dernière auprès des consommateurs. Un manque de préparation de ces employés, que la Société présente avec fierté comme des connaisseurs, peut nuire à la bonne réputation de la Société des alcools.

La S.A.Q. peut favoriser les exportations québécoises

La S.A.Q. a aussi servi d'outil important dans certaines négociations avec des industriels et des gouvernements étrangers afin de forcer la main de ces derniers à importer des produits québécois. Le gouvernement a émis, dans son document «Bâtir le Québec», son intention de créer une Société d'exportation du Québec. La S.A.Q. et le S.E.Q. ne pourraient-elles pas travailler ensemble afin d'élaborer une stratégie pour favoriser l'exportation des produits québécois à l'étranger ? Nous y reviendrons.

Les grandes chaînes partiraient gagnantes

Qui pourrait profiter de la disparition de la Société des alcools du Québec ? Qui serait avantagé par le démantèlement du réseau des magasins de la S.A.Q. ? Le petit épicier du coin ou les grandes chaînes ? Qu'arriverait-il des petits producteurs vinicoles du Québec s'ils avaient à combattre les gros producteurs de vin pour faire valoir leurs produits dans un système de production uniquement privé ? La compagnie Steinberg est à mettre sur pied un réseau de dépanneurs comme les «Provisoir». On les appellera «La Maisonnée». Ceci pourrait constituer un beau réseau privé qui pourrait remplacer facilement celui des succursales de la S.A.Q.

Connaissez-vous la compagnie Seagram ?

Qui profiterait de l'abandon par la S.A.Q. de l'embouteillage du vin importé en vrac ? Qui pourrait acheter, en tenant compte des taux d'intérêt actuels, les installations de la S.A.Q. ? Les petits producteurs de vins du Québec ou une multinationale comme la compagnie Seagram ? Qui a des vignobles, des installations ou des liens étroits avec des fabricants de vins dans cent-dix neuf (119) pays à travers le monde ? La compagnie Lubec, les vignobles Chanteclerc ou la compagnie Seagram ?

Le rapport Thinel

La commission Thinel avait recommandé, en 1971, que la Société des alcools du Québec continue l'embouteillage des produits importés en vrac. Les commissaires avaient eu beaucoup de perspicacité, car cette opération s'est avérée très payante pour la S.A.Q. au cours des derniers dix ans. C'est pourquoi l'entreprise privée veut récupérer cette activité et recommande que la société d'État s'en retire. Plus la S.A.Q. embouteillera de vins en vrac, plus il y aura d'emplois créés au Québec. Plus il y aura de cartonnage, plus il y aura de bouteilles, plus il y aura de bouchons faits au Québec. La disparition de la S.A.Q. de l'embouteillage changerait le rapport de force. Qui empêcherait T.G. Bright de retourner en Ontario si l'opération s'avérait plus payante ? Qui empêcherait Andrès Wine de faire de même ? Certains nous affirmeront que c'est impossible. Nous avons des exemples récents comme Cadbury et Laura Secord et Dupont of Canada. Les compagnies de vins canadiens embouteillent maintenant au Québec parce que la Société des alcools les y obligent. Une fois cette société disparue, nos ministres seraient aussi impuissants devant le déménagement des compagnies canadiennes de vins qui retourneraient dans leur province d'origine, que ne l'a été l'ancien ministre de l'Industrie et du Commerce, M. Rodrigue Tremblay, face au déménagement de la compagnie Cadbury.

Oui au plan de développement

Contrairement à la suggestion de l'Association de l'industrie manufacturière des boissons alcooliques, nous recommandons au Ministre de permettre à la S.A.Q. d'embouteiller tout le vin en vrac qu'elle peut. Nous appuyons dans ce sens les recommandations du «Plan de développement quinquennal 1980-1985 de la Société des alcools du Québec» et son intention de faire l'acquisition de vignobles dans les pays producteurs de vins.

Il ne faudrait pas oublier le consommateur

Les consommateurs québécois sont les plus privilégiés en Amérique du Nord. Les produits qui sont distribués par la Société des alcools ont été soumis au contrôle sur la qualité. Des normes sévères règlementent aussi les fabricants de boissons alcooliques au Québec. Enfin, que nous habitions Montréal ou les Iles de la Madeleine, nous payons nos boissons alcooliques le même prix si nous les achetons dans une succursale de la S.A.Q. L'entreprise privée pourrait-elle en faire autant ?

Nous sommes déjà assez démunis

Il ne faut pas s'illusionner ; en nous débarrassant de la Société des alcools, nous risquons d'échanger un monopole public que nous contrôlons par un monopole privé que nous ne contrôlerons plus. Ceci aurait pour effet de nous laisser encore plus démunis, comme nous le sommes devant les gros du pétrole : Exxon, Shell et Conoco, ou ceux des communications, comme Bell Canada.

NOS RECOMMANDATIONS

1 Nous recommandons que le gouvernement du Québec mette les points sur les «i» aux compagnies privées de l'industrie des boissons alcooliques, en indiquant publiquement que la Société des alcools du Québec est l'une de ses sources de revenus importantes et qu'il n'a pas l'intention de faire passer cette société d'État à l'entreprise privée.

La privatisation de la S.A.Q. signifierait pour l'État des pertes de revenus substantielles dont il a absolument besoin pour maintenir certains services essentiels aux citoyens et citoyennes du Québec.

2 Nous recommandons au gouvernement du Québec de faire enquête sur les relations de travail à la Société des alcools du Québec, comme nous l'avions recommandé à la Commission parlementaire sur le droit de grève dans les secteurs publics, parapublics et péripublics, qui a eu lieu en septembre dernier. Nous réitérons notre demande.

3 Nous recommandons qu'un représentant des travailleurs de la S.A.Q. soit nommé au Conseil d'administration de la Société des alcools du Québec, comme ceci se fait dans d'autres organismes gouvernementaux.

4 Nous recommandons qu'un représentant des travailleurs de la S.A.Q. soit nommé au Conseil d'administration de la Société des alcools du Québec, comme ceci se fait dans d'autres organismes gouvernementaux.

5 Nous recommandons que la Société des alcools intensifie la formation de ses employés afin que ceux-ci puissent répondre aux demandes de la clientèle, en donnant à ces derniers plus d'informations sur la qualité et le genre de vins servis lors de dégustations ou de réceptions.

Dans un deuxième temps, que la Société des alcools donne à ses employés une formation de traiteur qui leur permettra de conseiller les consommateurs sur la sorte de verre à employer ou sur la quantité de boissons à acheter lors d'une réception, ainsi que sur l'art de servir ces boissons.

Enfin, que ce genre d'informations soit offert dans tous les magasins de la province, afin que la clientèle de la S.A.Q. soit traitée partout de la même manière.

6 Nous recommandons que la Société informe le public sur le rôle qu'elle a joué depuis dix (10) ans pour raffermir les industries du vin et du cidre au Québec.

7 Nous recommandons que la Société des alcools du Québec travaille de concert avec la nouvelle Société des exportations du Québec, afin d'élaborer une stratégie d'exportation des produits québécois. Le pouvoir d'achat de la S.A.Q. dans les différents pays pourrait être utile à une telle stratégie.

8 Nous recommandons au gouvernement du Québec de ne pas permettre la vente des vins embouteillés à l'extérieur du Québec, dans les 10,000 épiceries du Québec.

Nous recommandons à la Société des alcools du Québec d'intensifier sa surveillance auprès des 10,000 épiciers en ce qui touche le prix des vins offerts à leur clientèle ainsi que la qualité de ces vins. Il en est de l'intérêt des consommateurs qu'un tel service soit mis en place.

9 Nous recommandons au gouvernement du Québec d'encourager la Société des alcools du Québec à poursuivre les objectifs qu'elle s'était donnés à l'intérieur de son plan quinquennal de 1980-85. Ces objectifs étaient de viser à ce que 50% des vins consommés au Québec soient embouteillés par la S.A.Q. et que le monopole d'État achète des vignobles dans des pays producteurs de vin.

Nous recommandons que la Société des alcools continue à embouteiller les vins en vrac provenant de l'étranger et, même, de doubler sa production. Ceci aura pour effet de créer des centaines d'emplois au Québec car, même si le produit vient de produits étrangers, les bouteilles seront québécoises, les boîtes de carton seront québécoises et, enfin, la main-d'oeuvre sera québécoise.

La S.A.Q. achète des produits de différentes régions de l'Amérique du Nord. Nous recommandons qu'en échange, elle offre ses produits aux populations de ces différentes régions. Ceci lui permettrait d'accéder à un marché sans précédent et ainsi, créer de nombreux emplois pour les Québécois.

10 Nous recommandons que le gouvernement du Québec indique clairement que, pour lui, la protection des consommateurs québécois de boissons alcooliques passe par le maintien intégral de la Société des alcools du Québec, telle que nous la connaissons actuellement.

La meilleure garantie pour les consommateurs québécois, c'est le système actuel ; il n'y a rien de falsifié à la S.A.Q.

Nous recommandons que la taxe de 5% imposée aux détenteurs de permis soit abolie et qu'un escompte de 5 à 10% soit accordé à ceux-ci, à condition qu'ils commandent leurs produits à la caisse. Ceci aurait pour effet de faire réaliser à la Société des alcools du Québec de réelles économies.

«L'humilité de notre démarche s'appuie également sur le fait que, dans le régime politique actuel, la majorité des outils économique échappent au contrôle du gouvernement du Québec. »

– Bernard Landry,
préface de «Bâtir le Québec»

Un programme d'aide pour contrer l'alcoolisme

Jacques Leduc

Le conseil d'administration de la Société des alcools du Québec a récemment voté un budget de 200 000 $ afin d'assurer la mise sur pied d'un Programme d'aide à l'alcoolisme et autres toxicomanies. Cette décision fait suite à un rapport soumis par un comité conjoint syndicats-employeur qui établit la philosophie d'un tel programme et son mode d'application.

Ce programme, dont l'application débutera en février 1984, mais qui en réalité fonctionne déjà officieusement depuis plusieurs semaines, constitue une innovation importante à la Société des alcools du Québec et témoigne de l'intention ferme du Conseil, de se lancer dans la lutte à l'alcoolisme en collaboration avec nos trois syndicats.

Une collaboration inédite syndicats-employeur

C'est le 16 avril 1982 que Daniel Wermenlinger, ex-président de la Société des alcools du Québec, confiait à un comité de six membres le soin d'étudier les avenues possibles pour une action commune syndicats-employeur contre l'alcoolisme chez nos employés.

Les six membres, Roger Lyrette, directeur des Services administratifs, Ronald Asselin, président du SEMB, Claude Desjardins, vice-président délégué, Gilles Lafond, représentant le syndicat des Ouvriers, Jacques leduc, agent de personnel et Robert McNaughton, représentant le SPTP, sont unanimes pour décrire le climat d'enthousiasme et de collaboration qui anima les travaux du comité pendant plus de douze mois. Selon eux il s'agit là d'un des facteurs qui a le plus contribué au succès de ces travaux.

Une campagne d'information et un animateur à plein temps

Ce programme ambitieux mais, au dire de nombreux observateurs, très réaliste, prendra son envol officiel après la période des fêtes par une campagne d'information auprès de tous nos employés et le recrutement d'un animateur.

Le principal artisant de l'application du programme sera bien entendu l'équipe de coordination qui s'est élu un président en la personne de Jacques Leduc, agent de personnel aux service des Ressources humaines. L'animateur, qui aux dernières nouvelles n'avait pas encore été choisi, sera la principale personne-ressource qui prendra en charge les dossiers d'aide et dirigera les participants au programme vers les ressources thérapeutiques extérieures les mieux à même de venir en aide à chaque individu.

Il faut préciser qu'en matière d'aide à l'alcoolisme, chaque cas est un cas d'espèce qui nécessite une intervention particulière adaptée aux circonstances. les problèmes d'alcoolisme sont d'abord des problèmes individuels.

Quant à la campagne d'information, elle devrait permettre de répondre à la multitude de questions qui ne manqueront pas de se poser à l'égard des modalités d'application du programme, sa philosophie, et le rôle des cadres et des employés.

Comme il n'existe que peu de programmes de ce genre réellement appliqués dans des entreprises, il va de soi que celui de la Société des alcools du Québec vivra une période de rodage qui permettra ensuite une évaluation de son efficacité. Mais déjà les nombreux cas qui ont été soumis à l'attention de l'équipe de coordination permettent de dire que ce programme d'aide vient à point.

Au cours de ses longs mois de collaboration le comité, qui a préféré dès le départ se donner le titre "d'équipe de coordination", a exploré les possibilités d'intervention auprès des employés aux prises avec un sérieux problème d'alcoolisme ou de toxicomanie.

Animés principalement du désir de proposer rapidement un programme réaliste et d'application facile, les membres de l'équipe de coordination ont conçu un plan d'aide centré autour des difficultés réelles que rencontre un alcoolique en milieu de travail.

Le texte du rapport de l'équipe de coordination, présenté au cours de l'été, est particulièrement explicite sur le genre de relation d'aide que le programme veut susciter. Citons en particulier les trois paragraphes suivants titrés "Rôles des différents intervenants":

"Persuader l'employé qui voudra se joindre au programme qu'il ne sera pas pénalisé s'il accepte de se faire soigner, que cela ne nuira en rien à son plan de carrière et qu'il sera éligible aux promotions auxquelles il aurait normalement droit, au même titre que tout autre employé."

"Promouvoir une collaboration entre tout le personnel sans exception et l'équipe de coordination et l'animateur (voir ci-dessous), pour que ceux-ci soient à l'aise dans leurs démarches. Une partie de la réhabilitation de l'employé dépendra souvent de la confiance que cet employé aura envers l'animateur."

"Faire converger tous les efforts vers le même but, soit aider l'employé qui est déjà aux prises avec de sérieux problèmes, implanter une nouvelle approche face à un problème ancien. . ."

LES LETTRES DE RÉPRIMANDES

Si vous avez une mesure disciplinaire poser un grief

Marc Lambert
Vice-président bureaux
Secrétaire du SEMB

Si vous avez une mesure disciplinaire contre vous et que vous la trouvez injustifiée ne tardez pas à la contester par voie de grief car si vous avez une lettre de reprimande vous êtes un peu comme un forçat qui a dossier qui le suivra jusqu'à sa pension.

Certaines personnes ayant reçu des mesures disciplinaires qu'elles croyaient injustifiées ont jugé bon de laisser passer une année au lieu de faire un grief. Pour eux, leur avis disciplinaire était prescrite. "Ceci veut dire si on se réfère à l'article 20.06 du décrét: "Que toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé est prescrite après une période de douze mois sauf s'il y a une autre mesure disciplinaire pour une offense similaire durant la dite période."

En termes plus simples, cela veut dire tout simplement que la lettre de réprimande reste dans le dossier de l'employé même après un an mais que si un patron venait à la lire la dite lettre cette dernière ne pourrait porter préjudice à l'employé.

La belle affaire. Il est certain que la dite lettre changera l'appréciation du dit patron à votre égard et qu'elle pourrait même retarder ou même annuler vos chances de promotion. En connaissez-vous beaucoup de patrons qui ne tiendraient pas compte d'une telle lettre de réprimande même si officiellement ils ne doivent pas en tenir compte du fait qu'elle soit prescrite?

L'attitude des responsables des Relations Humaines à la SAQ qui laissent les lettres de reprimandes dans les dossiers des employés est inacceptable.

Ces lettres peuvent bien être prescrites mais elles peuvent être tout aussi nuisibles aux chances de promotion d'un employé, même si elles sont officiellement prescrites.

Les responsables des Relations humaines sont bien naïfs s'ils pensent que toute personne ayant à juger de la compétence d'un employé ne se laissera pas influencer par une lettre de réprimande même si cette dernière est officiellement prescrite. La carrière de beaucoup d'employés est en jeu et c'est pourquoi il faudrait illiminer les lettres de réprimandes du dossier des employés après une période de douze mois. Ça serait beaucoup plus juste.

Félicitations aux nouveaux délégués de services

J'aimerais féliciter ceux et celles qui se font fait nommér délégué(e)s de Services. J'encourage les employé(e)s de bureaux à poser leurs candidature au poste de délégué(e). Nous voulons que tous les services où il y a des membres du SEMB aient leur délégué(e). Au cours de mon mandat, je ferai appel aux délégué(e)s dans diverses circonstances.
Marc Lambert

La SAQ devra fournir les souliers de sécurité

Claude Sauvé
vice-président du SEMB/
pour la région de Montréal

Le 22 juillet 1983, un inspecteur de la Commission santé sécurité au travail de la région de Hull, M. Drasko Simic se rendait à la succursale 23072 pour y faire une inspection à la demande des employés de cette succursale. Suite à cette visite, une des corrections que l'inspecteur demandait à la SAQ, consistait à obliger l'employeur de fournir des chaussures de sécurité aux employés.

La SAQ va en appel

La SAQ n'a pas digéré cette correction et a décidé d'en appeler de cette décision. Ce fut Pierre Roy, inspecteur chef régional de la CSST du district de Hull qui trancha la question en concluant: "Dans le cas qui nous concerne je ne crois pas qu'il existe un danger tel qu'il nécessite le port de chaussures de sécurité.

La revision

Le syndicat, à son tour décide de se prévaloir de son droit de porter la décision de Pierre Roy en revision. La revision eu lieu à Hull, le 17 novembre 1983 devant les commissaires de la CSST qui étaient M. Brassard et Mme Dubé. Les seuls commentaires que nous pouvons faire pour le moment sont, que pour la SAQ, la sécurité des employés passe après le coût que représenterait l'achat de soulier de sécurité. Nous avons donc eu droit, lors de cette séance à toute une démonstration statistique, de la part de M. Denis Arpin. M. Arpin fit de la haute voltige statistique afin de prouver son point.

Un rapport mal utilisé

M. Arpin présenta même le rapport Picard afin de prouver son point, (rapport de productivité que la SAQ avait commandé en 1980). Les conclusions du rapport contredisaient les avancés de M. Arpin aux prix que ce rapport nous a coûté, on ne peut blâmer M. Arpin d'avoir essayé d'y trouver son utilité.

Nous attendons toujours la décision sur le cas des souliers de sécurité de Hull. Nous vous communiquerons les résultats prochainement.

J'ai voulu organisé des cours qui répondraient aux questions que je me posais avant que je m'intéresse au syndicat

— Robert Laviolette

J'ai voulu organisé des cours qui répondraient aux questions que je me posait avant que je m'intéresse au syndicat

Il y a quelques semaines débutait, au local du syndicat rue St-Denis à Montréal, une série de cours à l'intention des délégués syndicaux et de ceux qui voulaient connaître leurs droits. Ces cours seront repris aux quatre coins de la province au début de l'année 1984.

Robert Laviolette, représentant de la région de Montréal, au conseil général est à l'origine de ces cours. "Moi je suis un gars de la base et je voulais que ces cours s'adressent au gars de la base. C'est pourquoi, j'ai tenté de bâtir ces cours à partir des questions que je me posais quand j'ai commencé à m'intéresser au syndicat, il y a quelques années. Un grief c'était du chinois pour moi." de souligner Robert Laviolette.

"Si quelqu'un m'avait demandé de poser un grief il y a quelques années je lui aurais probablement répondu: Es-tu fou? Pour moi, poser un grief c'était trahir mon patron, c'était partir une chicane pour rien. Aujourd'hui je pense que ce genre d'attitude est nuisible, tant pour le travailleur lui-même que pour ses confrères de travail." Pour Robert Laviolette, ce genre de comportement plaît beaucoup à certains petits boss qui peuvent mener tout le monde par le bout du nez dans les succursales. Il donne aussi des munitions au bureau du personnel de la SAQ qui a toujours tenté et qui continue de tenter, par tous les moyens, de modifier certaines clauses de la convention collective.

"Quand tous les membres du SEMB connaîtrons leurs droits et sauront se servir des outils que le syndicat leur donne pour se défendre, il y a de bonne chance que la SAQ soit moins arrogante" de poursuivre Robert Laviolette. "C'est pourquoi j'espère que ces cours seront une occasion pour un grand nombre de syndiqué(e)s de venir nous rencontrer au 1965 rue St-Denis. Le local syndical c'est pour tout le monde et nous sommes contents de recevoir de la visite. Après les fêtes, ce sera à notre tour de vous rendre visite au quatre coins du Québec," de conclure Robert Laviolette

Le fonctionnement du syndicat

Le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec est un gros syndicat; 2000 membres, dont la moitié sont temporaires, c'est pas mal de monde. Ce syndicat n'est pas concentré dans un seul endroit mais ses membres sont répartis dans plus de trois cents succursales, à travers le Québec. Cette situation ne facilite pas l'application de la convention collective. Par contre un grand nombre de gérants de succursales profitent de l'isolement des travailleurs et des travailleuses de la SAQ, qui sont deux ou trois par succursale, pour violer impunément la convention collective. Ces mêmes petits boss ne manquent cependant jamais une occasion d'affirmer que le syndicat ambitionne et qu'il n'est pas représentatif de ses membres.

"Nous profitons de ces cours pour vous informer sur le fonctionnement des différentes structures du syndicat comme l'assemblée générale, le conseil général et l'exécutif. Nous profiterons aussi de l'occasion, pour vous donner certains renseignements sur comment se prépare une convention collective ainsi que sur les différentes structures qui ont été mises sur pied pour l'entente d'un grief. C'est bien beau poser un grief quand on se sent traité injustement mais il est aussi bon de connaître ce qui arrive à ce grief" de conclure Robert Laviolette.

L'obligation d'obéir

André Royer
magasin 87

Lorsqu'un salarié refuse lui-même et sans excuse légitime d'obtempérer à une directive de son patron, il commet alors un acte d'insubordination. En plus d'étudier la forme et les circonstances du refus d'obéir, les arbitres scrutent fréquemment l'intention qui animait alors le salarié récalcitrant.

À cet effet, la règle classique ne permet pas d'absoudre complètement le salarié qui a refusé d'obéir sans défier l'autorité pour autant. Le salarié qui refuse d'obéir en toute bonne foi commet un acte d'insubordination et sa bonne foi ne servira éventuellement qu'à alléger la sévérité de sa sanction. Cette position tient à la définition que donne la règle classique de l'insubordination. En vertu de la règle "obéir, puis se plaindre" le simple refus d'obéir à un ordre constitue en soi l'acte d'insurbordination. L'élément de défi à l'autorité n'est pas ici constitutif de la faute.

La consultation par le salarié de son syndicat n'efface pas le caractère d'insubordination attaché au refus d'obéir. En d'autres termes, la règle générale "obéir puis se plaindre" prévaut toujours au Québec. Nous considérons de nouveau le rôle du syndicat en étudiant dans un prochain article, l'ordre contraire à la convention collective.

Cependant, la consultation de son syndicat par l'employé récalcitrant constitue un élément important de preuve de sa bonne foi. Nous avons vu que la bonne foi n'exonère pas le salarié taxé d'insubordination; elle constitue un facteur qui atténuera éventuellement l'importance de la sanction. Par contre, le salarié qui s'obstine dans son refus d'obéir et qui fait preuve de mauvaise foi dans son attitude agrave l'acte d'insubordination qu'il commet.

En ce un mot, le refus répété d'un même ordre donné consécutivement ne représente qu'un seul acte d'insubordination et doit être jugé comme tel. Ainsi, le principe de la prohibition de la double sanction entraînera l'annulation de la seconde mesure disciplinaire imposée pour le refus subséquent. Par contre, l'employé qui s'obstine dans son refus accentue la gravité de son insubordination. Dans la même veine, le supérieur doit laisser suffisamment de temps au salarié pour obéir avant de réitérer son ordre et de sévir à nouveau. Autrement, il y a abus de pouvoir de la part de l'employeur et la seconde sanction sera annulée.

(à suivre)

Les droits des travailleurs à temps partiels

Robert Laviolette
représentant de la région de Montréal au conseil général

Les travailleurs à temps partiel ont la priorité sur les travailleurs temporaires pour les heures disponibles dans chaque succursale. Le décrèt du Québec est très clair quand il spécifie:

— Que toutes les heures de la semaine qui sont disponibles doivent être offertes prioritairement aux travailleurs et travailleuses à temps partiel selon la disponibilité exprimée.

— Les travailleurs et les travailleuses à temps partiel doivent donner leur disponibilité pour une période de temps déterminée.

— Le directeur ne peut offrir aux travailleurs ou travailleuses temporaires des heures de travail sans avoir donné préséance aux travailleurs et aux travailleuses à temps partiel.

— Si des travailleurs ou des travailleuses à temps partiel ne sont pas sédulés pour une journée donnée et qu'à cause des besoins de la dite succursale le directeur n'offre pas la préséance à ces personnes du fait qu'il n'a pas tenu compte de leur disponibilité, ces travailleurs et travailleuses peuvent être payé(e)s pour les heures que les travailleurs ou travailleuses temporaires auraient fait à leur place.

— Si le directeur d'une succursale a cédulé le travailleur ou la travailleuse à temps partiel pour une période de cinq heures au cours d'une journée quelconque et qu'il ne peut les faire travailler cette journée là ou qu'il ne les fait travailler que pour une période de trois heures, ces travailleurs et ces travailleuses pourront être payer pour toute la période de cinq heures.

— Si le directeur d'une succursale a cédulé des travailleurs et des travailleuses à temps partiel pour une période de trois heures pour une journée quelconque et qu'il ne peut les faire travailler ou qu'il n'a pas besoin d'eux il doit les payer pour trois heures.

Les Recettes de Suzanne

Du bon lard pour nos cochonnades du temps des fêtes

arrosé de quatre bouteilles de vin cheap.