

SEMB  
SAQ

FESP



DANS CE NUMÉRO :

Mot du président	2
Comité santé sécurité	2
Comité de relations de travail bureaux	3
Comité de relations de travail succursales	4-5
Comité de mobilisation	6-7
Comité CPOS	7
Comité COS	7
Comité équité salariale	8
Comité évaluation des tâches	8
Comité des vêtements	8
Comité des assurances	9
Comité de soutien et de direction	9
Comité agences et titulaires de permis	10-11
Comité reconstruction d'outils pour les GTC	11
Comité de harcèlement	12
Comité de mouvement de personnel	13
Juste pour le plaisir	13
Pour nous joindre	14
Mot croisé de Lisa	14

# Le Pionnier

Volume 42, no 5

Juillet 2007

## Spécial comités

Déjà l'été!!! L'année est à demi-écoulée et nous avons pensé vous faire un rapport de chacun des comités afin de vous informer sur ce qui se passe dans votre syndicat. Le Pionnier de ce mois-ci est donc principalement dédié à ce bilan mi-annuel.

Bonne Lecture!!!

## Le SEMB aux Îles-de-la-Madeleine

Le SEMB était représenté au congrès du Conseil central de la Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine (CCGIM). Pierre St-Laurent, délégué régional ainsi qu'Éric Brunet, président, étaient les gens mandatés pour représenter le syndicat.

Bien sûr, nous en avons profité pour rencontrer l'équipe de la succursale de Cap-aux-Meules, une rencontre de deux heures durant laquelle les membres ont eu l'opportunité de rencontrer leur délégué régional et le président du syndicat.

Les sujets abordés furent nombreux et la rencontre a permis aux membres de faire connaissance avec leurs

représentants syndicaux, de discuter de certaines problématiques ainsi que de soulever certains enjeux syndicaux et certaines problématiques qui surviennent dans leur belle région.

La rencontre fut somme toute très intéressante

et félicitations à toute l'équipe du 33566 pour leur courage durant le conflit et leur solidarité inébranlable, et ce, malgré les kilomètres qui nous séparent. À bientôt!

Éric Brunet  
Président



Sur la photo : 1<sup>ÈRE</sup> rangée : Gilles Chevarie, COS, Sonia Boudreau, caissière-vendeuse, Éric Brunet, président et Réjean Leblanc, caissier-vendeur. 2<sup>E</sup> rangée : Philippe Poirier, caissier-vendeur, Réal Deveau et Pierre St-Laurent, délégué régional. Absentes sur la photo : Johanne Déraspe et Nancy Jomphe.

## Mot du président

C'est en ces mois chauds de l'année qu'il est venu pour bon nombre d'entre nous de quitter pour quelques temps afin de prendre un repos bien mérité. Pour les représentants syndicaux, c'est aussi le temps de faire le plein avant septembre, moment de l'année où les travaux redémarrent en force. Il faudra bien se reposer, car plusieurs dossiers auront à y être traités.

Les météorologues prévoient un été chaud pour l'ensemble des régions du Québec. Au SEMB, toutefois, c'est l'automne qui s'annonce chaud ! chaud ! chaud !

En attendant, je profite de l'occasion pour vous souhaiter un bel été rempli de soleil et de joie en vous rappel-

lant que la prudence est toujours de mise lors de vos sorties et activités estivales.

Salutations syndicales

Éric Brunet,  
Président

## Comité de santé et sécurité au travail

Depuis le début de l'année, nous pouvons qualifier que les travaux du comité sont pour le moins ardu et inefficace. La majorité de nos énergies sont utilisées pour convaincre l'employeur de faire de la prévention et non à réparer les pots cassés lorsqu'il est déjà trop tard.

Le manque de ressources pour financer les travaux du comité est un frein énorme à la prise en charge de nos responsabilités et le manque de volonté de l'employeur n'a rien pour aider. La stagnation semble être leur objectif alors que nous devrions être proactifs, impliqués dans les milieux de travail et à l'écoute des problématiques et

des risques dénoncés par nos membres.

Il est triste de voir le peu de progrès effectué depuis le début de l'année alors que sur le terrain, nous sentons certains directeurs de secteur prêts à agir en prévention pour le bien de nos membres. La santé et sécurité au travail est un dossier idéal pour la collaboration entre le syndicat et la SAQ, car nous devrions clairement avoir le même objectif : **la santé des travailleuses et travailleurs.**

Les travaux du comité reprendront après les vacances, et nous espérons que ce sera dans une nouvelle dynamique

plus propice à la prévention. Soyez assurés que lorsque ça ira mieux, nous nous ferons un plaisir de vous dire que finalement, nous travaillons réellement pour votre bien-être et non simplement pour être reconnus de l'entreprise.

Bonnes vacances à toutes et à tous.

Fraternelles salutations,

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

## Comité de relations de travail bureaux

Le comité de relations de travail (CRT) pour les bureaux est constitué de deux membres syndicaux qui sont Gina Proulx, vice-présidente des bureaux pour l'ensemble du Québec, Ginette Daviau, déléguée en chef, appuyées par Yves Robitaille, conseiller de la CSN. Évidemment, du côté de l'employeur, il y a aussi trois représentants qui eux, changent au gré des différentes structures organisationnelles de la SAQ. Des rencontres ont lieu approximativement aux deux mois.

À ce jour, plusieurs problématiques ont été discutées lors de ces comités et au fil du temps, certaines ont été réglées et quelques-unes sont toujours en suspens. Notre rôle est, entre autres, de s'assurer que les points en litige font l'objet d'un suivi rigoureux afin d'en arriver à des solutions concrètes.

Un des enjeux majeurs concernant les problèmes reliés au remplacement des employés bureaux est la diversité des tâches qui requiert une formation spécifique au remplacement de chaque poste. L'employeur ne semble pas comprendre qu'il pourrait tirer avantage à faire bénéficier plusieurs employés d'une formation permettant ainsi une meilleure polyvalence, et ce, malgré les priorités établies par la SAQ suite au sondage "Comment ça va?"

Le CRT a de plus été sollicité par les gestionnaires, afin de trouver des solutions concernant les problèmes reliés aux remplacements du service de liaison; nous nous sommes donc engagés dans un processus de résolutions de problèmes (PRP). Il semble que les représentants de l'employeur n'aient pas compris ce qu'est une telle démarche, puisque malgré des

travaux débutés dans le but de rechercher de vraies solutions, ils nous ont soumis une proposition qui, selon eux, réglait leurs problèmes en ne tenant pas compte de nos positions.

Malgré ces divergences, vos représentants syndicaux gardent toujours comme objectif de défendre les intérêts des membres.

Gina Proulx

Vice-présidente responsable des griefs et des relations de travail pour les bureaux

Ginette Daviau

Déléguée en chef



# RELATIONS DE TRAVAIL: L'ÉTAT DES TRAVAUX

Bonjour à vous tous,

Pour l'édition de juillet de notre journal syndical, j'ai pensé qu'il serait intéressant pour vous de savoir où nous en sommes rendus avec le volet des relations de travail. Ce n'est plus un secret pour personne, les relations de travail avec notre employeur ne sont pas au plus fort... bien au contraire! Le comité de relations de travail est supposé servir à trouver des solutions mais malheureusement, force est d'admettre qu'il ne sert presque exclusivement que d'un forum pour faire part de nos problèmes aux représentants de l'employeur. Malgré le fait que nous ayons débuté un processus de " partenariat" par le biais de la firme de consultants CFC, il faut se rendre à l'évidence, nous revenons de loin, de très loin... le moindre faux pas devient la goutte d'eau qui fait déborder le vase! Dans les faits, nous faisons encore aujourd'hui des relations de travail de type traditionnel, et ce, de la même façon que nous avons négocié la dernière convention collective. Pour pouvoir seulement songer à travailler en mode raisonnée, il faut absolument se sortir du tradi-

tionnel, mais les vieilles habitudes sont tenaces...

## Comité de relations de travail:

Faute de pouvoir régler les problématiques par le simple dialogue, le syndicat n'a d'autre choix que de référer à l'arbitrage les points toujours en suspens au CRT. Voici les dossiers que nous allons soumettre à un arbitre pour que celui-ci puisse en faire l'interprétation:

1- Le fonctionnement du logiciel d'assignation Gasper pour l'application des repas et des pauses, pour le fait que le logiciel Gasper ne remonte pas, pour le fait qu'il n'y a pas de substitution à 100% en prévisible, etc...;

2- L'application de l'article 8 :34, points 1 et 2 pour les succursales nouvellement désignées;

3- L'embauche directe de T.P.P.;

4- L'application de l'article 24 :03 qui stipule, selon notre avis, que l'employeur ne

peut modifier l'horaire d'un régulier laissé vacant lorsqu'il décide de l'afficher;

5- L'application du temps supplémentaire pour l'employé qui a retranché des heures de son horaire;

6- La priorité des employés réguliers en temps supplémentaire pour le remplacement des postes 16-19,5 et des BRC en P.10;

7- L'attribution prioritaire des besoins de la succursale désignée en fonction de la disponibilité initiale et élargie avant la division;

8- L'application de la clause d'urgence (art. 14 :04) versus les congés pour raisons familiales de l'article 30.

Pour en savoir plus sur ces dossiers, n'hésitez pas à communiquer avec votre délégué régional ou avec vos conseillers en relations de travail au bureau du syndicat. Il va sans dire que nous allons vous tenir informé des développements au fur et à mesure.

## RELATIONS DE TRAVAIL: L'ÉTAT DES TRAVAUX (suite)

### Dossier des CPOS:

Voici un dossier où les divergences d'opinions entre le syndicat et l'employeur sont devenues presque irréciliables. Il semble que nous ne soyons pas seulement en désaccord sur les horaires des CPOS, mais aussi sur le rôle de ceux-ci dans leur milieu de travail. Une ultime tentative est prévue le 19 juillet en présence d'un facilitateur de la firme CFC afin d'en venir à un règlement. Voilà une occasion en or de prouver que la démarche de partenariat peut porter fruit... à suivre!

### Comités de griefs régionaux:

Au mois de mai dernier, tout était en place pour le lancement des comités de griefs régionaux. L'objectif, à ce moment, était de faire au moins une rencontre pour chaque région au plus tard à la fin du mois de juin. Cet objectif n'a pas été atteint dans plusieurs régions, mais j'ai reçu de bons commentaires des participants dans les régions où a eu lieu des comités de griefs. Il semble que cette nouvelle façon de faire

va permettre, tel que prévu, d'améliorer grandement le traitement des griefs. Je vous invite également à communiquer avec votre délégué régional pour obtenir des informations sur le traitement de votre ou de vos griefs et ainsi, savoir s'il sera ou ils seront traité(s) au comité de griefs régional ou central.

### Comité de griefs central:

Dès le retour des vacances, l'une de mes priorités sera le lancement du comité de griefs central qui servira, entre autres, à traiter des griefs d'interprétation de la convention collective et des griefs contestant les mesures disciplinaires. Concernant ces derniers, il reste toujours plusieurs griefs actifs allant d'une simple suspension de une journée à des congédiements. Il est évident que pour le syndicat, les griefs de mesures disciplinaires restent prioritaires et nous avons comme but de diminuer continuellement les délais pour les règlements.

### Divisions d'exception:

À partir de la première semaine complète de septem-

bre, il y aura 7 nouvelles divisions d'exception dans le réseau, soit les divisions 47, 48, 51, 52, 57, 83 et 102. Dans ces divisions dites d'exception, les détenteurs de BRC et/ou de 16-19,5 auront accès aux remplacements intégraux.

Sur ce, je vous souhaite à tous de bonnes vacances en profitant de l'occasion pour vous reposer avec les membres de votre famille!

Syndicales salutations.

Joël Beaulieu  
Vice-président responsable  
des griefs  
et des relations de travail  
pour les magasins  
SEMB SAQ (CSN)

## Comité de mobilisation

C'est la première fois que vous entendez parler de ce comité qui a beaucoup travaillé depuis sa création en avril 2007.

Formé de 4 délégués régionaux, soit Lisa Courtemanche, Daniel Audet, Jimmy Meunier et Sylvain Rochon ainsi que de moi-même Katia Lelièvre, ce comité est des plus dynamiques.

Nous avons d'abord fait une analyse de la situation du syndicat et des besoins des membres. Ensuite, nous nous sommes établis des priorités sur lesquelles nous allons travailler dans le courant de l'année.

Nous avons constaté une lacune importante au niveau de l'accueil des nouveaux membres. Plusieurs, nouvellement embauchés, ne savent même pas le nom de leur syndicat. Nous avons donc travaillé sur un guide d'accueil du nouveau. Ce guide sera envoyé par la poste à tous ceux qui ont été embauchés à la SAQ depuis le retour de la grève. Il y en a beaucoup; près de 1700... Ce guide sera ensuite remis en plusieurs copies aux délégués régionaux, afin que ceux-ci procèdent eux-mêmes à l'accueil des nouveaux qui seront

engagés après l'envoi postal. Pour ce faire, nous avons demandé à la SAQ de nous donner 1 heure dans la formation de 20 heures qui est donnée à ceux à temps partiel lors de l'embauche. Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes en attente d'une réponse de la SAQ.

Nous avons aussi modifié la description de tâches des délégués de succursale pour la rendre plus accessible. Nous espérons ainsi combler tous les postes vacants sur l'ensemble de la province. Nous devons obtenir l'aval du Conseil général avant de distribuer ce document. Nous avons aussi fait une demande à la SAQ, afin que chaque délégué de succursale ait accès à sa propre boîte courriel. Cela aura pour effet d'éviter que les communiqués ne vous soient remis par le gestionnaire ou encore, tout simplement jetés par celui-ci.

Nous avons travaillé, en collaboration avec le comité des relations de travail et la SAQ, à renouveler les outils pour le GTC. Lisa représente le comité de mobilisation dans ce travail et elle a écrit un texte explicatif sur leurs avancées que vous trouverez

plus loin dans le journal.

Bien sûr, le Pionnier est de retour depuis février. C'est en fait le premier geste concret du comité de mobilisation.

Nous travaillons aussi à préparer, avec les relations de travail, une formation pour les nouveaux délégués. La décentralisation des activités syndicales et du traitement des griefs exige que les nouveaux délégués soient mieux équipés pour remplir leurs fonctions. Un système de parrainage sera mis sur pied, afin de les accompagner dans leur apprentissage. Nous souhaitons, par ces actions, stimuler la relève au niveau des délégués régionaux.

Nous avons mis sur pied, avec le comité des agences et titulaires de permis, un plan d'action pour contrer les effets de la sollicitation que fera la SAQ auprès des restaurateurs à partir de septembre. Nous devons concerter nos efforts et actions afin d'obtenir les résultats désirés.

Le comité de mobilisation a beaucoup de pain sur la planche. Nous sommes décidés à mettre tout en œuvre, afin

## Comité de mobilisation (suite)

que de plus en plus chacun d'entre vous s'intéresse au syndicat et comprenne les enjeux qui s'y rattachent. La prochaine négociation approche à grands pas et notre travail ne fait que commencer. Attendez-vous à entendre parler de nous plus souvent au cours des prochaines années...

Le comité de mobilisation:

*Lisa Courtemanche*, déléguée Montréal Centre, et intérim à Montréal Ouest et Montérégie Centre

*Daniel Audet*, délégué Québec

*Jimmy Meunier*, délégué Saguenay - Lac St-Jean

*Sylvain Rochon*, délégué Outaouais, VP-Mobilisation du Conseil central de l'Outaouais-CSN

*Katia Lelièvre*, vice-présidente, responsable de la vie syndicale, de la mobilisation et de l'information

## Comité CPOS

Le comité CPOS est un comité prévu à l'Entente 6 de la convention collective.

Son but est de donner ses recommandations quant aux propositions de l'employeur quant à la formation relative

aux CPOS. La première rencontre a eu lieu en janvier 2006 et la dernière a eu lieu le 20 juin 2007.

La formation CPOS étant complétée, le comité a terminé son travail. Ils pourront

être amenés à se réunir de nouveau advenant qu'il y ait des problématiques quant à la formation des CPOS.

Les membres du comité CPOS sont : Gilles Boudreau, Mario Nicol et Paul Sylvestre.

## Comité COS

Nouveau comité au SEMB. Ce comité a pour but de mettre en valeur les tâches relatives au travail des COS en succursale. Le comité ne concerne pas seulement les COS, mais toutes les catégories d'emplois qui ont des horaires COS ou qui font du remplacement de COS.

Parmi les principaux objectifs recherchés par le comité, on y retrouve, entre autres :

-Formation des COS.

-Valorisation des tâches exclusives aux COS.

-Valorisation des responsabilités du COS en succursale.

Le comité a débuté ses travaux au printemps 2007. Des

rencontres sont prévues à l'automne.

Les membres de ce comité sont : Josée Desharnais, Jessy Boucher, Réjean Laflamme ainsi que Gilbert Leblanc.



## Comité de l'équité salariale

Les travaux du comité de l'équité salariale proprement dits se sont terminés par le versement, le 10 mai dernier, d'une rétroactivité aux personnes ayant occupé un poste touché par un ajustement découlant l'application de la Loi de l'équité salariale.

Il faut se rappeler que seules

les catégories de postes à prédominance féminine sont visées par l'application de la Loi sur l'équité salariale.

En vertu de cette Loi, l'employeur est responsable du calcul des montants à verser. Certains cas sont toujours en suspens, tels que les dossiers nécessitant des calculs manuels

et ceux pour lesquels une demande de révision a été présentée.

Le comité d'équité salariale

Daniel Plante

Diane Gallant

Lise Legault

## Comité de l'évaluation des tâches

L'employeur a l'obligation, en vertu de la Loi de l'équité salariale, de maintenir l'équité salariale. Le maintien de l'équité salariale doit également être assuré lors de la négociation pour le renouvellement d'une convention collective.

Pour ce faire, un comité paritaire d'évaluation des tâches a été formé. Ce comité a enta-

mé ses travaux dès le mois d'avril 2007 afin de mettre à jour les descriptions des tâches utilisées pour les travaux de l'équité salariale.

Suite à l'implantation de VSOP, à partir de juin 2003, beaucoup de modifications sont survenues dans les tâches. Les descriptions de tous les postes du SEMB seront donc mises à jour au 1<sup>er</sup> jan-

vier 2004 et, lorsque requis, à chaque année par la suite. Le comité révisera l'évaluation des postes pour tenir compte de ces modifications.

Le comité d'évaluation des tâches

Daniel Plante

Diane Gallant

Lise Legault

## Comité des vêtements

Les membres syndicaux de ce comité sont France Desmarais, Danielle Harnois, Alain Doré et Katia Lelièvre.

Le comité des vêtements a été très actif ces derniers mois. Le sondage qui a été rempli par plusieurs d'entre vous nous a permis de nous orienter selon vos choix et vos préférences.

Les choses se sont succédées à un rythme exceptionnel et nous en sommes rendus à procéder à l'appel d'offre.

Deux communiqués conjoints ont été produits durant l'année pour vous tenir au courant des développements. Les

nouveaux vêtements devraient être arrivés à l'automne 2008.

Voilà! Comme quoi c'est moins long à dire quand ça va bien...

Katia Lelièvre



## COMITÉ DES ASSURANCES

### Mise à jour de la police et de la brochure

Le comité achève ses travaux de mise à jour de notre police d'assurances collectives qui sera suivie de la rédaction d'une nouvelle brochure des protections offertes.

### Détenteurs d'un poste 16-19,5 heures

Dès le 1<sup>er</sup> jour de votre entrée en fonction, vous êtes **automatiquement** couverts par une protection familiale en assurance vie et en assurance maladie. Vous devez **obligatoirement** retourner le formulaire reçu de

l'employeur pour confirmer votre acceptation ou modifier vos protections. Sans le formulaire signé par l'employé, la SAQ prélève automatiquement des primes pour une **protection familiale totale**.

Il faut se rappeler que l'assurance vie est facultative pour cette catégorie d'employés. L'assurance maladie est obligatoire, sauf dans les cas où vous êtes déjà couverts par vos parents ou votre conjoint. Pour obtenir une exemption, vous devez absolument retourner le formulaire avec une preuve d'assurance.

### Dégel des prix des médicaments

Les modifications apportées récemment par le Gouvernement du Québec à la politique du médicament n'a aucun impact pour l'instant sur nos primes d'assurances. Il est toutefois impossible, pour le moment, d'en évaluer l'impact sur les primes qui s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008. Soyez assurés que le comité fera tout en son pouvoir pour limiter la hausse des coûts.

Le comité des assurances

Lise Legault

Diane Gallant

## Comité de soutien et de direction

Ces deux comités ont un but informatif.

Le comité de soutien est prévu à la convention collective. Il a pour objectif d'échanger avec la haute direction de problématiques qui ne sont pas résolues par les autres comités paritaires, ainsi que d'échanger sur les projets et/ou décisions et/ou orientations prises par la SAQ. Ce comité est formé de trois représentants de la haute direction et de trois représentants de

l'exécutif syndical. À l'occasion, se joignent des invités pour des sujets précis.

Le comité de direction est une initiative du PDG de la SAQ, Sylvain Toutant. Ces rencontres ont lieu trois fois par année. Le président ainsi que l'ensemble des vice-présidents, tant de la SAQ que du SEMB, sont présents à cette rencontre où des enjeux majeurs sont abordés. Au dernier comité de direction, nous avons assisté à la

présentation par la firme ad hoc des résultats du sondage « Comment ça va? ». Le comité suivant a été annulé par la SAQ...

Katia Lelièvre

## Comité agences et titulaires de permis

Au cours des dernières assemblées, nous vous avons parlé du dossier des détenteurs de permis et de l'entente tripartite. Nous étions, jusqu'à tout récemment, encore en discussion avec l'employeur, mais le temps des discussions est terminé.

Depuis plus d'un an, nous avons dénoncé à la SAQ le non-respect de l'entente tripartite. Selon nous, plusieurs points de ladite entente ont été enfreints. Nous avons demandé à la SAQ de former un comité, afin d'interpréter de façon commune les textes de l'entente pour que tous, nous la comprenions et l'appliquions de façon uniforme. La SAQ a fait fi de nos demandes, et a plutôt décidé de nous présenter sa nouvelle façon de faire en ce qui a trait à la livraison. Un nombre de caisses a été déterminé par région, mais seulement pour les nouveaux restaurateurs. Cela équivaut pour nous au statut quo, mais avec le retour de la sollicitation.

Dans une lettre qui nous a été envoyée par les représentants de l'employeur, nous pouvions lire : « *L'entente actualisée respecte en tous points l'entente tripartite et nous nous devons tous, en conséquence,*

*de l'appliquer.* » Il n'y a ni entente et encore moins actualisée. Évidemment, cela a eu pour effet de mettre le feu au poudre (et à d'autres endroits dont je vous ferai grâce par politesse) pour les membres syndicaux du comité. Puisque nous avons réagi avec vigueur, la SAQ nous a proposé de se réunir pour discuter de l'entente tripartite, mais sans pour autant renoncer à mettre de l'avant leur projet de redécoupage du territoire.

Cette fois, c'est nous qui avons refusé l'offre de la SAQ qui, à notre avis, ne servirait qu'à nous faire perdre encore plus de temps. Nous avons vraiment eu l'impression dans ce dossier que c'est ce que l'employeur fait depuis le début, c'est-à-dire, discuter avec nous en face et mettre sur pied leur plan d'action par en arrière. Nous ne nous abaisserons certainement pas à utiliser la même technique, puisque l'intégrité n'est pas seulement un joli mot pour les représentants syndicaux du comité.

Puisque nous avons eu un mandat clair du Conseil général en mars dernier, nous avons mis sur pied un plan d'action afin de rétablir notre

position au niveau de la restauration. De façon conjointe, les comités de mobilisation et des agences et titulaires de permis travailleront d'arrache-pied, afin que le tout soit prêt le plus rapidement possible. Ceux parmi vous qui travaillez auprès des restaurateurs devriez, d'ici peu, avoir de nos nouvelles. En attendant, nous vous demandons de continuer à donner le même service exceptionnel que vous donnez depuis plusieurs années. C'est la carte de visite des travailleurs du SEMB et nous avons de quoi en être fiers.

### Modification au mandat

Ces derniers mois, il y a eu un changement majeur au comité de agences. Le volet «titulaires de permis» a été ajouté au mandat du comité. Le manque de forums pour aborder les enjeux liés à la restauration nous ont emmené à prendre cette décision. Une lettre d'entente a été signée à cet effet et des règles de fonctionnement ont été discutées, mais n'ont pu être adoptées faute d'entente avec la SAQ.

Bien que le syndicat ait accepté de faire des compromis sur plusieurs points, il est primordial pour nous que la SAQ accepte de conserver la

## Comité agences et titulaires de permis (suite)

partie qui traite des interdictions de l'employeur. « *L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un membre, ni exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il est membre du comité agences et titulaires de permis* ». Ce texte apparaît dans d'autres comités et nous

comprenons mal pourquoi la SAQ s'entête à vouloir l'enlever, puisqu'il reflète ce qui de toute façon, est prévue par la loi. Tout un exemple de bonne foi...

La SAQ tient de beaux discours sur la confiance, la transparence, l'intégrité et le partenariat, il serait grand

temps que leurs bottines suivent leurs babines...

*Serge D'Avignon*

*Sylvain Faubert*

*Katia Lelièvre*

Membres du comité agences et détenteurs de permis

## Comité reconstruction d'outils pour les GTC

Bonjour à tous,

C'est avec beaucoup d'enthousiasme que j'ai accepté de mener ce défi en compagnie de Marie-Claude L'Heureux qui a milité de nombreuses années au sein du GTC dans ses divisions.

Défi numéro 1 : **Rebâtir le cahier des activités du GTC** pour les 13 périodes du calendrier SAQ pour le rendre le plus complet possible. Pourquoi tenter une approche paritaire pour ça ? La réponse est fort simple. Éviter dorénavant les mésententes sur les sujets discutés en GTC et sur certains procédés. Par exemple, la complexité du processus d'embauche des employés à temps partiel fait que celui-ci est souvent, voire toujours erroné lors de l'embauche dans vos divisions.

Défi numéro 2 : **La formation**. En continuité du nouveau cahier des activités du GTC, nous allons tenter, dans un deuxième temps, de convaincre la SAQ de la nécessité d'une formation pour les membres du GTC de façon paritaire. Psst! Allez voir le dernier mot de l'annexe 4 dans votre convention collective.

Défi numéro 3 : **Comblent tous les postes vacants GTC dans la province**. Alors, si ça vous intéresse de bénéficier de ces nouveaux outils et qui sait, de la super formation paritaire, il est temps de signifier à votre délégué régional votre intérêt à faire partie des GTC. Votre délégué régional vous apportera le support et la supervision nécessaire à la réalisa-

tion de votre mandat donc, l'expérience en la matière n'est pas un critère de sélection, il suffit seulement que vous soyez intéressés à vous impliquer au sein de votre division.

Nous avons eu deux rencontres depuis le mois de mai 2007 avec un représentant de l'employeur, et le guide des activités du GTC est pratiquement terminé. Il reste à apporter les corrections que les relations de travail SEMB et SAQ nous signifieront. Nous visons la fin du mois d'août 2007 pour la distribution des cahiers, nous espérons que cela sera possible.

Lisa Courtemanche

Déléguée Centre-ville de Montréal, intérim Montréal-Ouest et Montérégie Centre.

## Comité de harcèlement

Le 1<sup>er</sup> juin 2004 marque l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique contenues dans la Loi sur les normes du travail. Ces dispositions s'appliquent à toutes les personnes et à tous les niveaux de la hiérarchie dans l'entreprise. Pour les salariés syndiqués, ces dispositions sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective.

L'obligation de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique incombe à l'employeur. C'est une obligation de moyens et non de résultats. La responsabilité de l'employeur est de prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et pour faire cesser une telle conduite lorsqu'elle est portée à sa connaissance.

Afin de l'aider à répondre à cette obligation, la Société des alcools du Québec veut mettre en place un mécanisme interne de traitement des plaintes. Elle a donc formé un comité paritaire de travail visant à mettre à jour la politique de prévention en matière de harcèlement et

de violence au travail.

Le comité est formé de représentants des accreditations syndicales ainsi que des associations de cadres, il s'est réuni pour la première fois en décembre 2005. Depuis, une dizaine de rencontres ont eu lieu. Après avoir établi un diagnostic organisationnel du dossier, le comité a travaillé en émettant, à chacune des rencontres, des commentaires sur les changements à apporter à la politique, sur la structure à mettre en place. Les travaux ne sont pas encore complétés, nous sommes rendus à la version X de la politique. Mais dès la fin du processus, l'employeur doit publiciser la nouvelle structure.

En tant que représentants du SEMB SAQ CSN, notre rôle est de veiller que les moyens pris par l'employeur pour remplir ses obligations en vertu de la Loi, ne soient pas contraires à nos valeurs syndicales. Dans ce sens, la politique mise à jour prévoit la mise en place d'un comité permanent avec des représentants des différentes composantes du milieu afin de veiller, dans un but pré-

ventif, à l'amélioration de la procédure de traitement des plaintes existantes ainsi qu'à la préservation de l'équité de traitement.

À nos yeux, l'objectif de la politique est de prévenir les manifestations de harcèlement, ainsi que d'offrir une procédure interne de traitement des plaintes impartiale afin de favoriser un milieu de travail sain pour tous. C'est dans ce sens que nous exerçons notre mandat. Nous vous tiendrons au courant de l'évolution du dossier.

Jean La Perrière

et

Émilie Nolet-Rousseau

Représentants du SEMB au comité de travail pour la mise à jour de la politique de harcèlement psychologique au travail.

## Le CMP et la révision annuelle

Même si la saison estivale bat son plein, votre comité « mouvement du personnel » est toujours en poste pour orchestrer une période cruciale de l'année, soit la révision annuelle. Plusieurs étapes ont été et seront franchies avant l'entrée en vigueur des nouveaux postes et statuts pour l'année 2007-2008.

Dès le 15 juin, un comité de révision annuelle (CRA) a été formé sous la supervision du comité mouvement du personnel. Le CRA était formé de deux équipes, chacune constituée d'un représentant syndical et d'un représentant patronal. Pendant plus de deux semaines, ces équipes ont eu la lourde tâche de créer les postes 16-19,5 à partir des nouveaux besoins émis par les directeurs.

C'est à partir des besoins non utilisés pour la création des 16-19,5 qu'une de ces deux équipes a ensuite entrepris la construction des postes réguliers composés. À mesure que le comité de révision annuelle progressait dans la composition des postes 16-19,5 et des postes composés, une équipe formée d'employés des ressources humaines s'affairait à entrer les données sous format informatique, afin qu'elles puissent être déposées dans INTRA-

NET à la date prévue.

Une fois cette étape complétée, les postes réguliers composés nouvellement créés seront offerts en priorité à ceux qui sont déjà détenteurs d'un tel poste. Les postes non comblés seront ensuite en affichage provincial pour une durée de 6 semaines. Cet échancier fait en sorte que l'attribution des postes réguliers composés aura lieu après que les GTC/Divisionnaires auront distribué les 16-19,5, BRC et TPP. Inévitablement, il faudra de nouveau procéder à la distribution des 16-19,5, BRC et TPP qui auront été laissés vacants suite à la nomination de certains employés dans un poste composé.

Une fois que le comité de révision annuelle aura accompli son mandat, le CMP pour-

ra entreprendre la saisie de tous les changements d'horaires des employés réguliers simples dans Gasper; cela représente environ 350 changements d'horaires. Ensuite, durant les deux dernières semaines d'août, le CMP devra compiler toutes les données concernant les détenteurs de postes 16-19,5 en vigueur durant l'année 2007-08.

Enfin, toutes ces étapes accomplies, le comité mouvement du personnel pourra préparer le prochain affichage des postes simples. L'affichage devrait débuter vers la mi-septembre.

Mélanie Lacerte

Mouvement du personnel  
SEMB SAQ (CSN)

## Vos idées, vos opinions...

Vous avez quelque chose à dire? Vous avez une opinion, une idée ou même une caricature qui peuvent intéresser beaucoup de vos collègues, écrivez-nous, la parution du journal se fera chaque mois et il serait intéressant de vous lire!

Il va de soi que les propos vulgaires et diffamatoires ne pourront être publiés, mais plusieurs espaces du journal seront réservés aux membres. Ce journal n'est pas seulement celui de l'exécutif, il appartient à l'ensemble d'entre nous et il n'en tient qu'à nous de le rendre vivant!

La date de tombée pour le prochain journal est le 30 août 2007

Vous pouvez me faire parvenir vos textes dans ma boîte courriel: [klelievre@semb-saq.com](mailto:klelievre@semb-saq.com) ou par fax à

mon attention au (514) 849-7914.

Katia Lelièvre

Vice-présidente responsable de la vie syndicale, de la mobilisation et de l'information SEMB SAQ CSN



Syndicat des employés-es des magasins  
et de bureaux de la  
Société des Alcools du Québec  
1065, rue St-Denis  
Montréal  
H2X 3J3

Téléphone: (514) 849-7754  
1-800-361-8427  
Télécopieur : (514) 849-7914

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

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

Ont travaillé à la production de ce  
journal :

Mise en page : Katia Lelièvre  
Corrections des textes : Josée Nault  
Écriture : Éric Brunet, Lisa Courte-  
manche, Benoît Malenfant, Joël  
Beaulieu, , Diane Gallant, Lise Le-  
gault, Émilie Nolet-Rousseau, Méla-  
nie Lacerte, Gina Proulx et Katia  
Lelièvre et Ginette Daviau

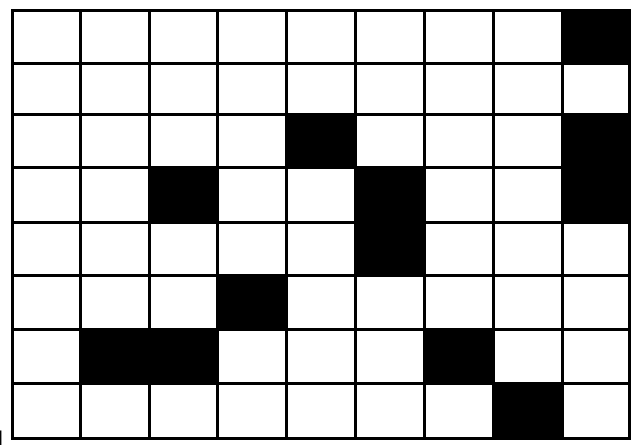
Par souci d'écologie et d'économie, ce journal n'est pas envoyé en version papier à votre domicile.



Nous travaillons actuellement à créer un répertoire où vous pourrez vous abonner par courriel.

Pour ceux qui désirent le recevoir à leur résidence, vous pouvez communiquer avec nous et nous vous ferons parvenir votre copie à chaque parution.

### Le mot croisé de Lisa



Horizontal

- 1-Nous en sommes de très bons.
- 2-L'employeur peut l'être
- 3-Certaine habitation – Sans vêtements
- 4-Marque d'une sauce – Pronom personnel – 9 ième et 16 ième lettre de l'alphabet
- 5-Canard marin – Pas beaucoup
- 6-Étendue d'eau – Cavité arrondie d'un os
- 7-Certain ne la respecte pas – Initiales de l'humoriste Lemire
- 8-État de ce qui n'est pas recouvert

Vertical

- 1- Un lac d'ici
- 2- Difficulté à voir de loin
- 3- Un as dans son domaine – Docteur
- 4- Intervalle de temps – Mesure chinoise
- 5- Pronom – doigt abortif servant d'arme
- 6- Principe Taoïste – On en retrouve dans le fond
- 7- Un idéal en succursale
- 8- L'employeur le fait trop souvent pour rien à un employé
- 9-Rivière du Congo