

SEMB
SAQ

FESP



Le Pionnier

Volume 43, no 2

Mars 2008

Tournée hiver 2008

DANS CE NUMÉRO :

Tournée hiver 2008	1-2
L'évaluation des tâches	2-3
NON à la sous-traitance	4 à 6
Ressources SST	6
Les surprises de la vie	7
Les charges lourdes	8
6 mois plus tard	9
Vise 25	10
Nouvelles des Laurentides Sud	11 12
La répression patronale existe encore	13 14
Juste pour sourire	14
Banque de militants	15
Pour nous rejoindre	16



La tournée des assemblées régionales qui vient de s'achever a été couronnée d'un vif succès. Les tournées effectuées dans l'ensemble des régions du Québec constituent un moment privilégié pour les membres de l'exécutif de vous rencontrer ainsi que d'échanger avec vous sur les enjeux et problématiques qui vous touchent et vous préoccupent.

La dernière tournée avait pour but d'élire les membres du conseil général ainsi que de vous consulter sur le projet de négociation qui sera le nôtre. À cet effet, la grande majorité des postes de délé-

gués régionaux a été comblée et nos cahiers sont bien garnis de vos propositions. L'ensemble de vos suggestions fera l'objet d'une synthèse qui sera présentée au conseil général au début du mois d'avril et à l'assemblée générale partout au Québec au printemps prochain.

Ce qui a été agréable de constater, c'est qu'un nombre toujours croissant d'entre vous vient en salle pour participer et s'informer sur les affaires du syndicat qui sont en fait, vos affaires.

Participez nombreux aux prochaines assemblées, c'est ensemble que nous y arriverons !

Comité de soutien

La haute direction de la SAQ s'entête obstinément à refuser de reconnaître ses employés.

Le comité de soutien (*article 2 :01 c*) de notre convention collective affirme la volonté de notre employeur de « maintenir un style de gestion impliquant une participation accrue du syndicat dans l'organisation du travail ». Ce comité prévoit une rencontre mensuelle entre trois (3) membres de l'exécutif syndical et autant de membres du comité de direction de la SAQ. Le mandat du comité de soutien est large et son rôle est clairement in-

Tournée hiver 2008

(suite de la page 1)

diqué dans 2 :01 c). En fait, l'article 2 de la convention collective a pour libellé « **RECONNAISSANCE** ». Ce que la SAQ fait ? Tout le contraire !

Depuis deux ans, la haute direction de la SAQ semble n'accorder que très peu d'importance au comité de soutien : on repousse ou annule régulièrement des rencontres, les participants y sont de moins en moins des membres du comité de direction, ces mêmes personnes vont et viennent comme dans un moulin lors des rencontres. En somme, on néglige le comité de soutien.

Or, la SAQ néglige la propre-

té de ses succursales en n'affectant à peu près pas de ressources à l'entretien ménager, résultat : on donne l'entretien en sous-traitance au privé.

La SAQ néglige la gestion des invalidités en n'affectant à peu près pas de ressources au suivi des dossiers, résultat : la SAQ annonce qu'elle veut donner la gestion des invalidités en sous-traitance au privé.

La SAQ néglige le comité de soutien en n'y accordant aucune importance : à quoi doit-on s'attendre ?

La façon dont la haute direction de la SAQ traite vos élus syndicaux est le reflet de la façon dont elle gère notre

convention collective : **la négligence, voire le mépris !**

Considérant que les hauts responsables de l'employeur n'écoutent pas vos élus et ne respectent pas le contrat par lequel la SAQ s'est légalement liée avec le syndicat, croyez-vous honnêtement qu'ils vous reconnaissent et vous respectent, vous, camarades dans les bureaux et dans les succursales ?

RESPECT ET RECONNAISSANCE S.V.P. !

Éric Brunet, président

L'évaluation des tâches

Comme vous le savez, le dossier traitant de l'équité salariale s'échelonna sur une période de plus de 2 ans et encore à ce jour, certains cas restent à terminer. La lenteur des travaux et le manque de professionnalisme nous font réaliser le manque de rigueur régnant à la SAQ. Citons en exemple le rôle de secrétariat que la partie patronale devait assumer, les procès-verbaux inexistant, des

comptes rendus rarissimes et des calendriers illogiques. Comment voulez-vous avancer dans de telles conditions? Le Pied-du-Courant ressemblait plus à une escargotière qu'à un centre administratif.

Suite aux résultats découlant de l'équité salariale, le comité d'évaluation des tâches doit voir au maintien de l'année 2004 jusqu'à maintenant. Mal-

gré les difficultés rencontrées, les membres syndicaux travaillèrent avec acharnement à mettre à jour les descriptions de tâches. Du côté patronal, le lien entre les différents services me rappelle la tour de Babel. Les gestionnaires de certains services, se souciant peu de l'intérêt de nos membres, laissèrent traîner les demandes de descriptions. Ils utilisèrent des termes inappropriés, sans

L'évaluation des tâches

(suite de la page 2)

compter tous les changements apportés. Pour compléter le travail, ils s'amuse parfois à transférer les tâches d'un poste à un autre.

Le conseil que je vous donne, avant d'apposer votre signature : vérifiez l'exactitude des tâches que vous faites et même plus, veillez à ce qu'elles soient toutes décrites.

Les problèmes mentionnés touchent surtout nos membres des bureaux. Pour les problèmes concernant les membres des succursales, notons l'entêtement à ne pas vouloir mettre à jour la description des tâches des caissiers-vendeurs, sous prétexte qu'ils ne font pas partie d'une prédominance, masculine ou féminine, ils se situent dans un groupe neutre, et l'autre prétexte est que sur ce poste, il n'y a pas eu de modifications majeures ces dernières années, même après l'implantation du système informatique VSOP. Ces demandes faites au comité de soutien restent sans réponses à ce jour.

L'autre problème touche tous les membres, bureaux et succursales. Malgré le fait que les

travaux s'étirent depuis des mois et des mois, bien qu'au paravant ils acceptèrent de défrayer les coûts relatifs à ce comité, durant le processus d'équité salariale maintenant, le syndicat doit assumer la majorité des frais encourus. Ce sont vos contributions qui passent dans un dossier qui selon nous devrait être terminé depuis longtemps. La SAQ préfère investir, entre autres, dans la création d'un nouveau poste à la haute direction. Je comprends pourquoi il ne reste plus de budget pour nous simples soldats. Je ne crois pas que la satisfaction de leurs employés fasse partie de leurs préoccupations. Ils préfèrent se pavaner devant le gouvernement avec les profits « nabuchodonosors » faits au

détriment de nos membres.

Pour moi, que vous soyez membres des bureaux ou des succursales, vous êtes les artisans de la réussite de la SAQ. Tenons-nous debout face à ce mépris, et je trouve notre devise encore plus pertinente, «UNIS POUR L'AVENIR ET FIERES DE L'ÊTRE».

Daniel Plante

Secrétaire général
SEMB SAQ (CSN)



NON À LA SOUS-TRAITANCE



Pour ceux qui ont assisté aux assemblées régionales, vous êtes déjà au courant du problème que nous exposons dans cet article : la sous-traitance de l'entretien sanitaire du réseau de succursales par un fournisseur unique (PR Maintenance).

Commençons par une brève chronologie des événements qui nous amène à vous écrire.

Le 22 août 2007, monsieur Luc Gélinas nous fait une présentation du projet de centralisation de l'entretien sanitaire au comité de soutien. Il est important de souligner que ça fait déjà 1 an et demi que la SAQ travaille à l'élaboration de ce projet sans en avoir averti le SEMB SAQ (CSN). Lors de cette présentation, nous apprenons que plusieurs de nos tâches prévues à notre description de tâches et à notre convention collective seront à l'avenir exécutées par un sous-contractant. Nous contestons avec véhémence le projet.

Le 23 août 2007, nous envoyons une lettre à Philippe Duval, vice-président aux ventes, pour dénoncer le

projet et demander de surseoir à l'appel d'offres qui doit être lancé le 4 septembre 2007.

Vers le 4 septembre 2007, malgré notre lettre, la SAQ procède à l'appel d'offres.

En novembre 2007, la SAQ va de l'avant et débute un projet prépilote dans 10 succursales. S'ensuit une 1^{ère} évaluation du projet prépilote. Le SEMB SAQ (CSN) n'est pas tenu au courant de ces démarches.

Le 18 décembre 2007, nous avons une réunion au PDC pour discuter des modifications faites par l'employeur au contrat de PR Maintenance par rapport à l'appel d'offres. L'employeur n'a pas compris : plusieurs de nos tâches seront toujours effectuées par un sous-contractant, mais moins souvent. Nous exprimons, encore une fois, notre colère et notre déception face à ce projet.

Le 27 décembre 2007, il y a une 2^e évaluation du projet prépilote. Le SEMB SAQ (CSN) est finalement invité et informé. Nous faisons la tournée des 10 succursales et nous constatons que le sous-

contractant effectue de nos tâches.

Le 17 janvier 2008, il y a une 3^e évaluation du projet prépilote. Nous faisons de nouveau la tournée des 10 succursales et nous constatons, une fois de plus, que le sous-contractant effectue de nos tâches.

Le 12 février 2008, nous écrivons de nouveau à la SAQ pour leur réitérer notre opposition à la sous-traitance de nos tâches. Aucune réponse de l'employeur ne nous est parvenue à ce jour. De notre côté, nous avons déposé un grief collectif concernant l'entretien sanitaire.

Nous croyons utile de nommer ici les tâches qui nous appartiennent exclusivement. Ensuite, nous expliquerons pourquoi il est primordial de conserver ces tâches.

Sans exception, aucune, les tâches suivantes appartiennent aux membres du SEMB SAQ (CSN) :

entretien hebdomadaire des planchers (vadrouille, mop, etc.);

entretien des planchers (pour les 52 personnes avec droits acquis en ce

NON À LA SOUS-TRAITANCE

(suite de la page 4)

sens);

nettoyer les salles de toilettes et de repos (table, four micro-ondes, lave-vaisselle, réfrigérateur, etc.);

nettoyer les bureaux;

nettoyer les réfrigérateurs des succursales;

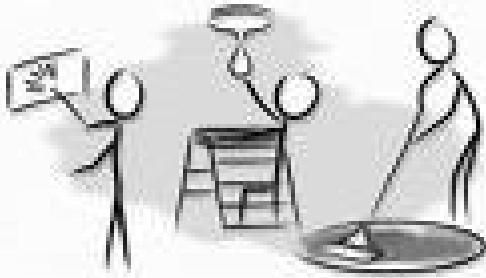
nettoyer les tablettes des succursales;

nettoyer et vider les poubelles;

nettoyer les comptoirs-caisses;

toutes autres tâches d'entretien léger

Ceci étant dit, l'employeur nous explique que les succursales sont insalubres et que nous, membres du SEMB SAQ (CSN), ne voulons pas



exécuter l'entretien.

L'objectif de l'employeur, en donnant nos tâches en sous-traitance, est d'atteindre un niveau de salubrité élevé dans son réseau de succursales pour être la meilleure entreprise commerciale au Qué-

bec, pour améliorer l'expérience client et indirectement pour que nous travaillions dans un milieu de travail sain.

Nous sommes d'accord avec cet objectif ! Cependant, il est faux de dire que nos membres ne veulent pas faire l'entretien des succursales ! La source du problème provient du manque de « leadership » des gestionnaires de succursale. Comment peut-on atteindre les objectifs de l'employeur si les directeurs n'assignent aucune ressource pour que nous puissions accomplir l'entretien ?

Il est maintenant impératif de mettre un frein au projet de l'employeur. Les raisons sont bien simples.

D'abord, nous n'en ressentons pas les effets immédiatement, mais éventuellement, nous pouvons vous assurer que nos salaires baisseront. En effet, quand nous procédons à l'évaluation de nos tâches, chaque tâche que nous accomplissons est importante pour établir notre salaire. Nécessairement, si nous perdons des tâches, nous perdrons au niveau de notre taux horaire.

Ensuite, il y a aussi le nombre

d'heures travaillées qui diminueront. Si nous n'avons plus à accomplir l'entretien, l'employeur coupera des heures. Bien sûr, ils diront que cette logique est fautive et que les heures « libérées » seront consacrées au service à la clientèle... Mais rappelons-nous cette même promesse lorsque nous avons cessé d'étiqueter les bouteilles; nous avons perdu des milliers d'heures...

Finalement, disons que si nous laissons aujourd'hui aller de nos tâches, ce sera le début de la fin. Bientôt, l'employeur dira : « vos membres ne veulent plus faire de caisse enregistreuse » et il installera des caisses automatiques comme chez Loblaw's. Il dira aussi : « personne ne veut faire les dégustations » et les représentants les feront eux-mêmes. Pourquoi s'arrêter là ? « Faire les inventaires, c'est tellement plate » et une équipe volante venue de l'extérieur les fera la nuit. « Vos membres nous disent que c'est trop forçant de faire la mise en tablettes des bouteilles » et encore une fois, les « gentils » représentants les feront à notre place comme ils le font dans les supermarchés...

Que nous restera-t-il? Le ser-

NON À LA SOUS-TRAITANCE

(suite de la page 5)

vice-conseil? Il s'en est fallu de peu pour que l'employeur installe des bornes-conseils automatiques dans son nouveau concept de succursale...

Bref, ce projet est inacceptable! Nous nous devons de faire respecter et accomplir nos tâches !

Nous vous demandons donc, chaque fois que vous êtes témoins directement ou indirectement qu'un sous-contractant accomplit nos tâches, d'appeler au bureau du SEMB SAQ (CSN) au 514-849-7754 et de dénoncer cette situation.

Nous vous demandons aussi d'aller voir votre directeur, de lui expliquer l'importance du respect de nos tâches et de lui demander d'élaborer un plan pour que vous puissiez accomplir adéquatement l'entretien de votre succursale.

Ajoutons que dans certains endroits, ce sont les sous-contractants qui ouvrent les succursales...Ne le laissez pas faire en plus la tâche du COS !

De plus, soulignons que nous avons constaté que dans cer-

taines succursales, les sous-contractants entreposent des produits dangereux (SIMDUT). Alors, soit que l'employeur nous forme tous à utiliser de tels produits, soit qu'il les fasse sortir des succursales. Ne leur permettons pas plus d'encombrer nos arrières-boutiques avec leur « machinerie ». Dans la plupart des succursales, nous ne savons déjà plus où mettre les marchandises alors, ne tolérons pas qu'ils nous encombrent encore plus !

Concluons ainsi, dans cette dernière année, avant l'échéance de notre convention collective, nous voyons l'employeur positionner ses pièces sur l'échiquier. Il en re-

vient à chacun d'entre nous d'être vigilant, d'informer nos collègues de travail de l'importance de chacune de nos tâches, de revaloriser tous les aspects de notre travail et surtout, de faire respecter notre convention collective. Ne les laissons pas privativer la SAQ par morceaux! Disons d'une seule voix : NON À LA SOUS-TRAITANCE !

Alexandre Joly, trésorier du SEMB SAQ (CSN)

P.S. Pour toute question, n'hésitez surtout pas à communiquer avec nous ! Il en va de notre avenir !

santé et Sécurité au Travail

Ressources syndicales

Besoin d'information? D'aide pour compléter un formulaire? Dénoncer une situation dangereuse? Des ressources sont disponibles pour vous!

Prévention, santé et sécurité au travail

Simon Mathieu Malenfant,

Représentant en prévention (intérim)

514-849-7754 ou au 1-800-361-8427 #234

514-776-5475 (cellulaire)

Réparation (CSST)

Émilie Nolet-Rousseau,

Conseillère en réparation

514-849-7754 ou au 1-800-361-8427 #251

enrousseau@semb-saq.com

Les surprises de la vie...

La vie nous réserve toujours des surprises. Au cours des dernières semaines, j'ai été bien servie. Pendant mes visites de succursales, j'ai rencontré nombre d'entre vous et j'ai été surprise par votre sens de la collectivité qui transparaissait dans vos propos.

J'ai été surprise par une tempête de neige, de la pluie verglaçante et à l'occasion par un soleil aveuglant.

Je dois cependant avouer que ce sont les directeurs qui m'ont le plus surpris. Certains par leur belle façon, d'autres exactement pour le contraire, mais particulièrement par une directrice qui trouvait le temps particulièrement long.

En effet, j'en suis encore sidérée. J'ai vu des directeurs faire bien des choses au cours de mes années à la SAQ, du facing, replacer les paniers, des planogrammes, j'avais même un de mes directeurs qui revenait dans la succursale la nuit pour faire la rotation en pensant qu'on ne le saurait jamais, mais là je dois avouer que je n'ai jamais rien vu de tel...

Voilà que par un bel après-midi, j'arrive avec la déléguée régionale et Gina qui fait aussi partie de l'exécutif syndical dans une petite succursale. Un camion de la SAQ vient de terminer sa livraison et quitte comme j'arrive. Me voilà bien contente, car comme je le dis à la déléguée, il va sûrement y avoir des employés supplémentaires pour défaire le voyage. Elle me dit qu'elle serait bien surprise, car ce n'est presque jamais le cas. Nous entrons donc. Nous nous dirigeons vers le bureau de la directrice pour nous annoncer, mais elle n'est pas là. Nous allons vers l'entrepôt où nous la regardons pendant au moins une minute. Madame ne nous voit pas, elle est trop occupée à défaire les palettes et à tout mettre sur un chariot... J'en reste bouche bée... Elle aussi quand elle nous voit et réalise qu'elle vient de se faire prendre la main dans le sac.

Ce qui m'a le plus perturbé dans cette situation, c'est que le COS était à la caisse et ne semblait pas déranger le moins du monde par le fait que la directrice fait un travail de syndiqué. Je ne suis pas la seule membre de l'exécutif à avoir eu une surprise de ce genre. Il est impératif de dénoncer les situations de ce

genre, car elles précarisent davantage le statut des employés à temps partiel. J'avais d'ailleurs écrit un communiqué qui dénonçait cette situation : Qui vole un œuf vole un bœuf que je songe sérieusement à faire envoyer encore une fois dans les succursales.

Je me demande qu'est-ce qui pousse les directeurs à faire notre travail, mais j'en retiens une chose, la prochaine fois que je dirai à la SAQ qu'il y a trop de directeurs et que les succursales peuvent, pour une grande partie être gérées par les COS, je pourrais ajouter comme argument : De toute façon, dans les succursales X Y Z, le directeur n'a tellement rien à faire qu'il fait la job du conseiller en vin, change les prix et fait du stock, mais cette fois je pourrais leur donner des noms...

Merci Madame et Messieurs qui sûrement se reconnaissent vous donnez du poids à mes paroles. Et quand votre inutilité aura été démontrée, c'est peut-être vous qui aurez une surprise.

Katia Lelièvre

Vice-présidente vie syndicale, mobilisation et information



Les CHARGES LOURDES : plus près que vous ne le croyez!

Lorsque l'on pense à notre travail de caissier-vendeur, de coordonnatrice aux opérations en succursale, de conseiller en vin ou de commis de bureau, la première idée qui nous vient à l'esprit n'est certainement pas qu'il s'agit d'un emploi dangereux. Pourtant, nous devons être conscients des risques, souvent sous-estimés, qui nous entourent.

Selon les normes reconnues par l'IRSST, notre travail en succursale consiste, entre autres, à déplacer régulièrement des caisses que l'on peut qualifier de charges lourdes (poids de plus de 10 kg). Ces manipulations représentent donc un risque élevé de blessures reliées directement à notre travail quotidien. Rappelons-nous que le poids d'une caisse de bouteilles de vin 750 ml est de 17 kg en moyenne et peut même aller jusqu'à 22 kg pour les plus grands formats. Il est donc primordial d'accorder une attention particulière aux principes de prévention lors de la manipulation des marchandises. N'hésitez pas à prendre des micropauses de quelques secondes entre chaque manipulation, à limiter au minimum les mouvements de torsion, à éviter de soulever ou transporter des charges à



bout de bras ou au-dessus de la hauteur des épaules, à exiger des rotations dans les tâches à votre supérieur immédiat, etc. Les risques reliés aux manipulations de charges lourdes sont à prendre au sérieux et sont à l'origine d'un nombre élevé d'accidents du travail à la SAQ.

Plusieurs études sur les troubles musculo-squelettiques (TMS : entorses, tendinites, épicondylites, etc.) ont été réalisées au cours des dernières années et tentent de clarifier les meilleures façons de prévenir les blessures de ce type. Les associations sectorielles et les organismes paritaires tels l'IRSST ainsi que la CSST commencent à prendre plus au sérieux les secteurs d'activité à risques et nous faisons partie des groupes visés par les nouvelles normes qui seront appliquées sous peu. Afin de vous représenter adéquatement, nous nous tenons continuellement informés sur les nouvelles ten-

dances, les études les plus récentes et sur les normes qui entrent en vigueur en ayant toujours pour objectif de réduire les accidents de travail par la prévention.

Nous tentons, depuis plus d'un an déjà, de nous entendre avec la direction afin de promouvoir la prévention à tous les niveaux de l'entreprise. Certaines avancées ont été faites, mais il nous reste encore beaucoup de chemin à faire pour arriver à un stade où nous pourrions faire sérieusement de la prévention de façon paritaire, efficace et positive pour le bien de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs de la SAQ.

D'ici là, prenez soin de vous, car personne ne le fera à votre place!

Benoit Malenfant

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



6 mois plus tard...

Ceci concerne, monétairement, les employés à temps partiel qui sont devenus détenteurs d'un poste 16-19.5/COS lors de la révision annuelle 2007 (septembre 2007). Pour les autres membres, l'intérêt des prochaines lignes est la démonstration, une fois de plus, du manque de considération de l'employeur envers ses salariés et la priorité accordée à ceux-ci lorsqu'une problématique, n'ayant aucune conséquence pour l'employeur, survient.

Dans ce cas-ci, on parle d'une problématique et non d'une mésentente, car l'employeur, suite au dépôt du grief collectif, considérait les réclamations énoncées comme étant fondées. En résumé, les réclamations dénonçaient que, depuis la première semaine complète de septembre 2007, certains employés à temps partiel détenteurs d'un poste 16-19.5/COS n'étaient pas rémunérés à l'échelon approprié pour les heures effectuées dans la classification de caissier-vendeur.

En effet, en vertu de la règle de conversion prévue à l'article 45 :04d), lorsqu'un employé, détenteur d'un 16-19.5 CV ayant progressé dans les échelons de CV jusqu'au 3^e, devient détenteur d'un 16-19.5 COS, il sera payé à l'é-

chelon I de COS; jusque-là, tout est « réglo ». Logiquement, on doit tenir compte, pour les heures effectuées en CV, des avancements d'échelon de CV obtenus depuis leur nomination de détenteur 16-19.5. Ce ne fut pas le cas : les 16-19.5 COS ont été rémunérés, depuis septembre 2007, à l'échelon I de CV pour les heures travaillées en CV, plutôt qu'à l'échelon auquel ils auraient eu droit, subissant ainsi une perte de salaire. Tout cela gracieuseté du système informatique du service de la paie qui était incapable de traiter un échelon de CV supérieur à un échelon de COS.

Ce n'est pas pour faire le procès des représentants de l'employeur qui s'occupaient du dossier, mais plutôt pour faire celui de la SAQ qui ne fournit pas les ressources humaines et/ou monétaires nécessaires à ses exécutants afin qu'ils puissent accomplir leurs tâches efficacement. En effet, ce n'est pas la première fois que le système informatique désuet, utilisé par le service de la paie, entrave le respect de la convention collective.

Six mois plus tard, le problème est résolu, d'où les nouvelles procédures figurant dans l'intranet de la SAQ. À partir de maintenant, les di-

recteurs/trices doivent s'assurer d'utiliser les grilles adéquates. Pour ce qui est des correctifs des semaines antérieures, ils ont été apportés par le service de la paie et les membres concernés seront indemnisés lors du versement de la paie du 20 mars 2008. Alors, assurez-vous de valider que les montants reçus représentent les montants dûs; en cas de disparité, communiquez avec votre délégué/e ou avec un des conseillers/ères en relations de travail au bureau du SEMB SAQ (CSN).

Alors, gardez en mémoire que ces montants ne constituent pas un cadeau de Pâques ni un signe de reconnaissance de l'employeur, mais qu'ils illustrent plutôt un paradoxe entre le discours de l'employeur, comme quoi les 16-19.5 COS sont une des pierres angulaires de leur réseau de succursales, surtout lorsque le/la directeur/trice vous laisse la charge de la succursale lorsqu'il/elle désire quitter plus tôt les vendredis soir et les samedis...

Dany Pascazio

Conseiller en relations de travail

SEMB SAQ (CSN)

Vise 25



Vous avez sans doute entendu parler du reportage à J.E. concernant la vente d'alcool à une jeune mineure dans plusieurs succursales de la SAQ. Votre directeur vous a sûrement rappelé l'importance de suivre la politique « Vise 25 ».

La SAQ a demandé à des clients mystères de faire le tour des succursales afin de vérifier l'application de la procédure.

Il est en effet moins coûteux de faire la police que le pédagogue. La SAQ a un sérieux problème de suivi. La formation « Vise 25 » a été donnée

en 2000 puis elle est tombée aux oubliettes, la preuve c'est que bien que j'ai été embauchée en 2001, je n'ai jamais eu cette formation et je sais que je ne suis pas la seule. Dans mes 20 heures de formation, je n'ai pas été mise au courant de cette procédure et il en est de même encore aujourd'hui.

La précarité des emplois à temps partiel à la SAQ a fait en sorte que le roulement de personnel est encore plus important depuis la signature de la dernière convention. Il est donc fort probable qu'une grande partie des partiels n'aient jamais été mis au courant de cette politique. La SAQ n'a pas reconduit cette formation, elle en a plutôt inventé d'autres : service-conseil, les 4 A, 16-19.5 COS, etc. qui seront sûrement oubliés aussi dans quelques années.

Je vous invite donc à demander cette formation et à insister pour l'obtenir, car en tant qu'employés d'une société d'État avec un rôle social plus important qu'une entreprise du privé, nous ne pouvons être blâmés de ne pas suivre une procédure dont nous ignorons l'existence.

En attendant, nous vous invitons aussi à être vigilants et à ne pas hésiter à demander des pièces d'identité aux clients que vous soupçonnez ne pas avoir 25 ans (le directeur est censé vous appuyer même si dans les faits, ce n'est pas toujours le cas). Faute de faire partie d'une entreprise responsable, essayons de l'être individuellement.

Katia Lelièvre



Nouvelles des Laurentides Sud

Bonjour à tous les membres du SEMB et spécialement, ceux des Basses Laurentides.

Je suis votre délégué depuis tout près d'une année déjà. Je dois vous avouer que cela tient du miracle que je sois toujours en poste! Pas que vous me sollicitiez beaucoup, je dirais même trop peu, mais le travail de délégué est colossal dans toutes les sphères de ses tâches. Cela est une vraie v o c a t i o n .

Pour ce qui est de la région des Basses Laurentides, l'effervescence est palpable avec la prolifération des centres d'achats, le boom de la construction résidentielle, la réfection des autoroutes et les bouchons de circulation qui se rendent le matin jusqu'à Blainville. Concrètement pour les employé(e)s, cela a donné lieu à la rénovation ou à l'agrandissement de magasins et à l'ouverture de plusieurs succursales. Tout semble aller pour le mieux. Je n'en suis pas si sûr. La tâche est toujours plus lourde, il manque toujours des employés réguliers simples, la santé sécurité au travail recule, les conflits de travail entre employé(e)s et directeurs(trices) se vivent encore, la clientèle est



de plus en plus exigeante, la formation est toujours en manque, l'embauche des employés à temps partiel est effarante, certaines succursales sont gérées «en silo». Tout cela me laisse croire que la situation n'est pas si rose et qu'elle peut en laisser plus

S A Q .

Malgré certains problèmes dans le réseau des succursales, vous m'impressionnez toujours par votre dévouement, votre professionnalisme avec les clients, votre assiduité au travail, vos connaissances envers les produits. J'ai rarement vu des employé(e)s aussi compétent(e)s et avec autant d'engouement pour leur travail. Prenez un recul et regardez-vous: vous serez surpris par l'incroyable richesse du personnel dont dispose la SAQ.

À l'aube d'une nouvelle convention collective, je souhaite que les dirigeants de la Société des alcools du Québec nous reconnaissent tels que nous sommes, c'est-à-dire, le fer de lance de cette e n t r e p r i s e !

Je m'en voudrais de passer sous silence toutes les personnes qui font partie d'un

groupe de travail consultatif ou divisionnaire syndical. Vous faites un travail colossal et souvent, vous êtes laissés à vous-mêmes. N'hésitez pas à communiquer avec moi ou à téléphoner aux conseillers du SEMB, nous sommes l à p o u r v o u s .

En terminant, je voudrais vous répéter que j'ai besoin de vous, que cela soit pour me communiquer des bonnes ou des mauvaises nouvelles de votre succursale, de votre division ou votre région. Je vous encourage à être présents dans vos assemblées générales, à soutenir votre groupe de travail consultatif et votre divisionnaire syndical. Je suis là pour vous et j'aurai les pouvoirs que vous voulez bien me donner. Je suis aussi le lien entre vos succursales, les divisions, la direction ainsi que les différents services offerts par le SEMB CSN et votre voix au conseil général. Soyons fiers de qui nous sommes, d'où nous venons et où nous voulons aller. Soyons solidaires, car le syndicat c'est d'abord et avant tout, vous.

Le premier février dernier avait lieu l'assemblée générale régulière de notre conseil central des Laurentides. C'est quoi les Conseils centraux de la CSN?

Nouvelles de Laurentides Sud

(suite de la page 9)

Il y a 13 Conseils centraux. Nous faisons partie de celui des Laurentides. Mais avant tout, les Conseils centraux sont un lieu de ralliement où l'on développe la solidarité entre syndicats de notre région, un endroit où l'on tisse des liens importants entre les travailleur(euse)s issu(e)s de toutes les sphères d'activité. Nous y partageons diverses problématiques issues de nos syndicats respectifs, faisons un bilan sur les négociations ou les grèves en cours et aussi, nous rencontrons nos conseillers CSN.

Pendant l'assemblée, le secrétaire-trésorier, monsieur Guy Normandin de la fédération des travailleurs et travailleuses du papier et de la forêt (FTPF), est venu nous entretenir sur la pire crise que subit le secteur forestier et de toute sa complexité. Bien sûr, monsieur Normandin

avait des chiffres à l'appui et des noms d'usines qui sont en fermeture temporaire ou permanente, comme l'usine de Port-Alfred; 675 employé(e)s qui n'ont plus de travail, au-delà de 31 municipalités touchées parce que la forêt, c'est 90 000 emplois directs et 30 000 emplois indirects. Tout cela oblige à faire d'importantes concessions et ce sont les employé(e)s, évidemment, qui en souffrent le plus.

Les travailleuses en CPE de la région des Laurentides «Le Petit équipage» nous ont fait vivre un moment fort émouvant quand elles sont venues témoigner de la grève qu'elles sont en train de vivre présentement ET des difficultés face à leurs négociations. Des souvenirs me sont soudainement revenus! Les quelques treize travailleuses du CPE «Le Petit équipage» ont voté

à 100% pour la grève générale illimitée. Leurs revendications sont pourtant simples: conserver leurs acquis, être reconnues et respectées en tant que professionnelles de la petite enfance, avoir du support pédagogique et être consultées pour ce soutien, créer un poste à temps partiel de conseillère pédagogique au lieu de procéder à l'ajout d'un poste de cadre, allouer du temps pour l'observation des enfants permettant ainsi d'intervenir plus adéquatement sur certaines problématiques que pourraient VIVRE les enfants. Soyons solidaires envers ces travailleuses de St-Janvier (rue de la Bretagne); allez les voir, klaxonnez ou encouragez-les dans leurs revendications.

Unis et fiers de l'être.
Michel Morency
Votre délégué de la région



La répression patronale existe encore en 2008 !

Bonjour à tous,

Avant d'en arriver avec le vif du sujet de mon titre, il y a deux trucs que j'aimerais partager avec vous et les directeurs. Oui, oui, les directeurs. Ils attendent toujours avec impatience les parutions du journal Le Pionnier. Par contre, ne faut pas leur en vouloir, leur publication n'est seulement qu'une propagande rose bonbon de la réalité. Ben oui, je sais, notre journal lui, est juste de la propagande négative, mais plus réelle.

Bon, voici mes deux trucs :

Premièrement, je vais vous donner quelques nouvelles du Centre-Ville de Montréal. À la succursale 23001 Express Ste-Catherine, ça vaut le détour d'aller voir la façon de réceptionner le voyage. Ça prend parfois jusqu'à 3h pour entrer 3-4 palettes dans l'entrepôt... Pourquoi ? Dans les nouveaux locaux de la succursale, la plate-forme de réception n'est pas à la même hauteur que la porte du camion de livraison ! Dans la division 77, il y a des griefs à quasiment chaque semaine pour des erreurs dans les horaires. Soyez patients mes chers, vous allez avoir votre argent bientôt. Aux GTC, divisions 74, 76, 77 et 78, lâchez pas, vous faites du bon boulot. Aussi, je tiens à souli-

gner la présence des membres qui étaient présents à l'assemblée du 12 février 08, mais bizarrement, ceux à qui j'ai évité des sanctions disciplinaires démesurées et ceux qui m'appellent les soirs, le samedi et le dimanche matin n'étaient pas tous là...? Que faire le samedi et le dimanche maintenant ? Surtout le matin ? Répondre ou non au téléphone ? L'afficheur va m'aider à résoudre ce problème !

Deuxièmement, une nouveauté pour moi : je félicite la SAQ ! Enfin, depuis le temps que je leur dis qu'on n'a pas besoin d'être en complet cravate et gagner un salaire famineux pour avoir des bonnes idées. La SAQ, après avoir observé le SEMB, a décidé de rajouter un service identique au nôtre via le CAD: des personnes-ressources pour répondre uniquement aux directeurs de succursale sur les sujets de la convention collective. La SAQ a donc compris notre message : les délégués SEMB, nous sommes écœurés de ramasser les dégâts de vos gestionnaires. En parlant de ramassage de dégâts, j'ai un autre message : des cours de croissance personnelle et/ou la gestion harmonieuse plutôt que Bois-de-Boulogne ou HEC, ça devrait tous nous aider.

Bon, la répression patronale en 2008. De « que cé » ? La répression patronale, ce sont les agissements de certains directeurs pour vous dissuader de faire appel à votre syndicat. Ici, je vais démentir une légende urbaine : le fait de se référer au syndicat ne fait pas pousser des boutons et non, le boss ne peut pas vous congédier pour ça ! Je vous invite à prendre rendez-vous pour venir admirer ma superbe peau après plus de 10 ans de dépôt de griefs. Par le fait même, vous pouvez constater que j'ai encore ma job et que mon boss m'aime. Oui, oui, mes directeurs au 23132 sont satisfaits de moi et ils sont gentils avec moi. Voici quelques exemples de répression patronale:

Viens on va s'arranger, appelle pas le syndicat pour ça. C'est ça, laissez-vous arranger par eux, pendant ce temps, votre entente va vous léser ou léser vos collègues de travail. C'est vrai, j'oubliais ! Nous sommes des individualistes, mais avez pensé que si le boss vous arrange, il en arrange d'autres à votre détriment ? Là, c'est grave : c'est vous qui êtes lésés !

Isoler l'employé qui se réfère au syndicat. Non, c'est pas une joke ! J'ai eu à intervenir à quelques reprises

La répression patronale existe encore en 2008 !

(suite de la page 11)

pour ça. Certains directeurs ou plutôt directrices c'est plus typique comme comportement, ont eu la brillante idée de faire la baboune, de cesser de parler et même de liguer les autres confrères contre ces employés qui profitent de leur cotisation syndicale et qui se réfèrent aux délégués.

Quand vous avez un questionnement sur vos conditions de travail, à qui vous référez-vous ?

Trop d'entre vous répondront au directeur, il est gentil, il m'a dit qu'il pouvait me répondre. Ben oui, le directeur ne connaît pas plus que vous la convention collective et va vous répondre ce qu'il pense, DANS SON INTÉRÊT. Votre histoire va probablement faire le tour de la division et un de vos collègues va vous dire que le di-

recteur ne vous a pas bien répondu. Après, vous allez téléphoner à votre délégué(e) pour qu'il vous sorte de la #!?!&*/ !!!!!!!

Le directeur fait du stock, tîmbre les commandes des licenciés, fait la rotation, etc.

Laissez les faire, pôte ti, y a rien à faire. Si au moins c'était votre réponse. Ben non, votre réponse ressemble plus à: je fais un grief, il va être fâché contre moi, il est gentil. Même gentil, le directeur va vous faire une mesure disciplinaire si vous êtes trop souvent en retard. Il s'en fout que vous soyez gentils lui, il va faire ce qu'il doit faire. Vous, soyez son miroir et restez gentils, mais faites comme lui, un grief pour faire cesser un comportement fautif. Ces directeurs qui font notre travail sont des voleurs,

essayez donc de prendre 1 \$ dans votre caisse et vous serez congédiés. Inquiétez-vous pas, malheureusement ces directeurs sont pas congédiables pour vol d'heures aux employés.

En terminant, n'oubliez pas le proverbe suivant : si le cha peau vous fait, portez-le. Pour les autres, tant mieux pour vous.

Lisa Courtemanche
Déléguée Montréal Centre
SEMB SAQ (CSN)



Juste pour sourire

Le Président des États-Unis, George Bush, téléphone au Président de la République Française, Jacques Chirac et lui demande :

- Jacques, j'ai un service à vous demander : j'aurais un urgent commande for you. Notre usine de condoms est hors-service. C'est un disaster.

- Allons, George, calmez-vous, qu'est-ce qu'on peut faire pour vous ?

- Well Jacques, j'aurais besoin d'environ 100 000 condoms le plus vite possible pour nous dépanner quelques jours.

- Pas de problème George, je vous envoie ça le plus vite possible. Avant de raccrocher, George ajoute :

- Les condoms doivent être rouges, bleus et blancs, avoir 40 cm de long et un diamètre de 15 cm.

Chirac est estomaqué par les dimensions demandées. Il se dit que Bush veut juste se vanter, lui et toute la population masculine des États-Unis. Néanmoins, il appelle l'usine de capotes.

- Bonjour, ici Jacques Chirac. Je voudrais 100000 capotes pour envoyer aux États-Unis. Ils demandent qu'ils soient bleus, blancs et rouges. Et de préciser les dimensions.

Le PDG de l'usine s'exclame :

- Ouaaah ! Ils sont équipés pour veiller tard les Américains ! Parfait monsieur Chirac, je prépare cette commande. Autre chose ?

- Oui ! Sur chaque capote écrivez: "MADE IN FRANCE. SIZE : SMALL"

The logo for SEMB SAQ, featuring the letters 'SEMB' stacked above 'SAQ' in a stylized, red, serif font. The logo is set against a white background with a thin blue border.

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

Venez visiter notre
site internet au
SEMB-SAQ.com

Ont travaillé à la production de ce
journal :

Mise en page : Katia Lelièvre

Corrections des textes : Josée Nault

Écriture : Éric Brunet, Daniel
Plante, Alexandre Joly, Benoît Ma-
lenfant, Katia Lelièvre, Michel Mo-
renco, Lisa Courtemanche et Dany
Pascazio

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

Pour recevoir le Pionnier par courriel à votre domicile, commu-
niquez-moi votre adresse électronique à: klelievre@semb-saq.com

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

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 collè-
gues, 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 diffama-
toires ne pourront être publiés, mais plusieurs
espaces du journal seront réservés aux mem-
bres. 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 vi-
vant!

La date de tombée pour le prochain journal est
le 11 avril 2008.

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

klelievre@semb-saq.com ou par fax à
mon attention au (514) 849-7914.

Katia Lelièvre

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