

# LE PIONNIER

VOL. 44 N°05

DÉCEMBRE 09

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



## ENSEMBLE



### POUR LA VRAIE RECONNAISSANCE

#### UNE ANNÉE BIEN CHARGÉE



Depuis le début de l'année, vos représentants syndicaux ont travaillé afin de préparer la négociation pour le renouvellement de la convention collective. C'est en février et mars, après plusieurs consultations, que le projet de négociation syndical a été adopté par les membres. Lors de cette

assemblée, nous avons eu le mandat de négocier dans un mode "raisonné" ou basé sur les intérêts. La convention collective se terminant le 31 mars 2009, le comité de négociation s'est donné le mandat de débiter le plus tôt possible.

C'est avec l'aide de deux médiatrices du ministère du Travail que nous avons entrepris les discussions avec la SAQ au mois d'avril. Le printemps et l'été furent occupés au SEMB, les négociations se faisant de façon intensive et réclamant une grande disponibilité de la part de tous les acteurs.

À partir de septembre, il est devenu évident que sur certains sujets, les parties ne parviendraient pas à s'entendre. Les médiatrices, devant cette impasse, firent une recommandation qui, en englobant tous les aspects qui avaient été jusque-là négociés, tranchait les points litigieux afin que les parties arrivent à un contrat de travail qui était satisfaisant pour les deux parties.

C'est cette recommandation qui a été présentée à l'ensemble des membres lors de la tournée de 41 réunions qui s'est terminée le 2 décembre. C'est avec

une majorité de 72% que la recommandation a été adoptée devenant ainsi une entente de principe.

C'est aussi lors de cette assemblée qui s'échelonnait sur cinq semaines, que le comité de négociation a présenté aux membres le programme de bonification offert par l'employeur. Les instances syndicales recommandaient unanimement le rejet de ce bonus basé sur la performance. C'est avec une majorité très forte de 86% que les membres ont rejeté le boni, envoyant du même coup un message très clair à la SAQ : la reconnaissance, la vraie, ne passe pas par un programme visant à réduire les ratios en succursale, mais plutôt par du personnel en quantité suffisante et des conditions de travail qui, au quotidien, nous aident à mieux faire notre travail.

Nous tenons à remercier tous les membres qui ont participé à l'assemblée générale et qui se sont prévalus de leur droit de vote. Nous sommes très fiers des résultats de la tournée de l'assemblée générale, mais aussi bien conscients que le travail ne fait que commencer. L'année 2010 ne s'annonce pas moins chargée, car après l'adoption de la convention collective, la mise en place reste à faire.

Dans les prochaines semaines, nous travaillerons à l'écriture de textes qui mèneront à la signature de la convention collective et à la remise de la rétroactivité, ainsi qu'à la création de la liste d'ancienneté et à valider le travail des programmeurs qui préparent l'outil informatique pour les affichages et transferts de postes réguliers. De plus, nous vous tiendrons informé de la création des postes 30 heures, ainsi que de la façon



1065 rue Saint-Denis Montréal QC H2X 3J3 Tél: 514.849.7754 1.800.361.8427 Téléc: 514.849.7914

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

# LE PIONNIER

VOL. 44 N°05

DÉCEMBRE 09

PAGE 02

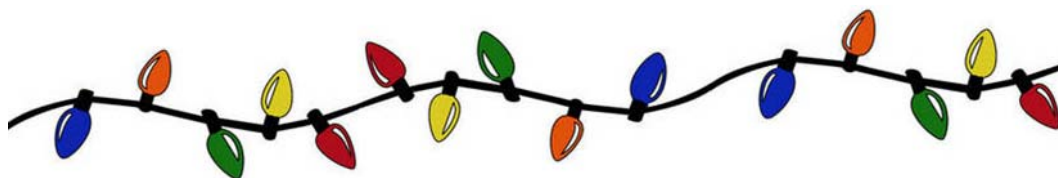
dont nous procéderons aux règles de départ pour les employés à temps partiel suite aux changements majeurs de l'assignation de ceux-ci.

Bien que les modifications à cet article de la convention collective ne puissent pas entrer en vigueur avant septembre 2010, un travail colossal nous attend. Des rencontres régionales auront lieu, afin de s'assurer que chacun comprend l'ensemble des changements et à toutes les informations nécessaires pour éclairer son choix.

Puisque Noël est déjà à nos portes, nous profitons de l'occasion pour vous souhaiter de Joyeuses Fêtes. Bien que cette période de l'année représente aussi un surcroît de travail en succursale, nous espérons que vous pourrez profiter de précieux moments entourés par les gens qui vous sont chers.

Syndicalement,

Katia Lelièvre  
Présidente SEMB SAQ (CSN)



JOYEUX NOËL

ET

BONNE ANNÉE



# LE PIONNIER

## LA BONIFICATION BASÉE SUR LES PERFORMANCES : LE SEMB DIT NON !

Depuis déjà bien des années, l'entreprise privée utilise différents systèmes de bonification basés sur les performances, afin d'accroître leur rendement et inciter principalement leurs cadres supérieurs à être plus efficaces. Cette pratique s'est étendue, avec les années, vers les gestionnaires de premier niveau et maintenant, de plus en plus vers les travailleurs. Dans un manque d'imagination flagrant, même les sociétés d'État en sont rendues là pour tenter d'améliorer leurs performances financières. Mais la question demeure : quelles sont les conséquences à moyen et long terme de ces façons de faire?

### La culture du bonus

À la SAQ, la culture du bonus est très bien implantée. Votre gestionnaire marche au bonus, son supérieur, lui aussi marche au bonus, son supérieur aussi et ainsi de suite, jusqu'au sommet de la chaîne de bonification où trône le PDG. Ainsi, le conseil d'administration n'a qu'à modifier les paramètres de bonification pour que toute l'armée de bonifiés se mettent en rang et marchent tous dans la même direction pour atteindre les objectifs corporatifs fixés par le gouvernement, le CA ou la haute direction. De plus, le STSAQ (camionneurs et entrepôt) et le SPTP (personnel professionnel et technique des bureaux) ont aussi accès à cette bonification et sont entrés dans cette cascade de la recherche de productivité à tout prix.

### Les effets concrets

Dans le concret, la bonification est basée sur plusieurs critères de performance, certains sont chiffrables (dividendes, ventes, coût à la bouteille vendue) et certains sont plus qualitatifs et arbitraires (service-conseil et éthique de vente). Chacun de ces critères de performance vise à nous faire améliorer notre productivité et ainsi réduire les coûts en main-d'œuvre versus les ventes effectuées. Le bonus est donc un cadeau empoisonné, il nous est offert comme étant une reconnaissance de notre excellent travail, mais de l'autre côté, aura pour effet de justifier les coupures de personnel sur le dos d'un bonus que nous pourrions toucher à la fin de l'année. C'est alors que tout le monde va se mettre à se 'checker' les uns les autres à savoir qui produit plus que qui et qui nuit à notre éventuel bonus, à faire de la délation, à exiger de ne pas remplacer les absents pour ne pas nuire à notre bonus, etc. Sans compter la pression supplémentaire sur les équipes de travail afin de produire davantage avec moins de ressources, l'augmentation des accidents du travail et des invalidités causés par ces stress supplémentaires. Les effets d'une telle bonification sur les équipes de travail sont désastreux.

### L'âne et la carotte

La recherche de cette carotte dorée est un réflexe tout à fait humain, c'est pourquoi cette stratégie est très efficace à court terme. Mais après un moment, il faut éloigner davantage la carotte du nez de l'âne

afin qu'il avance plus vite, car l'on s'habitue rapidement à l'objectif initial. Ainsi, la bonification est toujours modifiable au bon vouloir de l'employeur qui, à chaque trimestre, année, plan quinquennal, révisé ses objectifs en fonction des résultats déjà obtenus, et ce, toujours à la hausse. De plus, ces systèmes de bonification sont toujours autofinancés par le gain en productivité et ne représentent aucunement de l'argent neuf qui vous est donné en cadeau, ce que vous recevez, on est venu le chercher dans les poches d'un confrère ou d'une consoeur de travail. C'est la maxime scientifique d'Antoine Lavoisier : « Rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme » à la sauce capitaliste.

En conclusion, l'exécutif du SEMB SAQ (CSN) est particulièrement fier que les membres, en assemblée générale, aient rejeté ce cadeau empoisonné de l'employeur à 86,6%. Ainsi, nous pourrions continuer de nous battre contre le système de bonus qui dirige la SAQ et dénoncer ces philosophies de gestion court terme qui ont mené Wall Street à la presque ruine au cours des dernières années. Alors, en ce temps des Fêtes, soyons solidaires les uns envers les autres, serrons-nous les coudes et réclamons une réelle reconnaissance de l'employeur et non une bonification autofinancée basée sur nos performances.

L'exécutif du SEMB SAQ (CSN)

# LE PIONNIER

VOL. 44 N°05

DÉCEMBRE 09

PAGE 04

## LES DÉFIS DU SEMB POUR 2010



Une année importante pour le SEMB SAQ (CSN) vient de se terminer. L'acceptation de la recommandation des médiatrices conclut de façon positive plus de deux ans de consultation et de négociation. Malgré tout, « l'année 2010 ne s'annonce pas moins chargée ». Vos représentants syndicaux auront beaucoup de pain sur la planche. Évidemment, il y aura la période de transition pour l'implantation de la nouvelle convention collective, mais les défis ne s'arrêteront pas là. Beaucoup d'autres travaux nous attendent.

### La valorisation de nos tâches

Après la rationalisation, la SAQ s'est engagée dans un processus d'optimisation de la masse salariale des employés des succursales. Cette forme de gestion crée un préjudice quant au respect de nos tâches. Soulignons, à titre d'exemple, l'attitude de plusieurs gestionnaires de succursale qui démontrent une difficulté certaine à intégrer la définition de tâches exclusives, ainsi que les règles prévues aux articles 2.04 et 2.05 de notre présente convention collective.

Il y a aussi tout le volet de l'automatisation et de l'implantation des nouvelles technologies qui viendront affecter, beaucoup plus rapidement que l'on peut le croire, nos méthodes de travail. Il ne s'agit pas de jouer à l'autruche et de rejeter du revers de la main tout progrès technologique au contraire, nous devons travailler pour nous assurer que ces changements favorisent le contact humain et la qualité du service à la clientèle. Nous croyons dur comme fer que le service personnalisé offert par les employé(e)s du SEMB SAQ (CSN) a toujours été le principal gage de succès de l'entreprise.

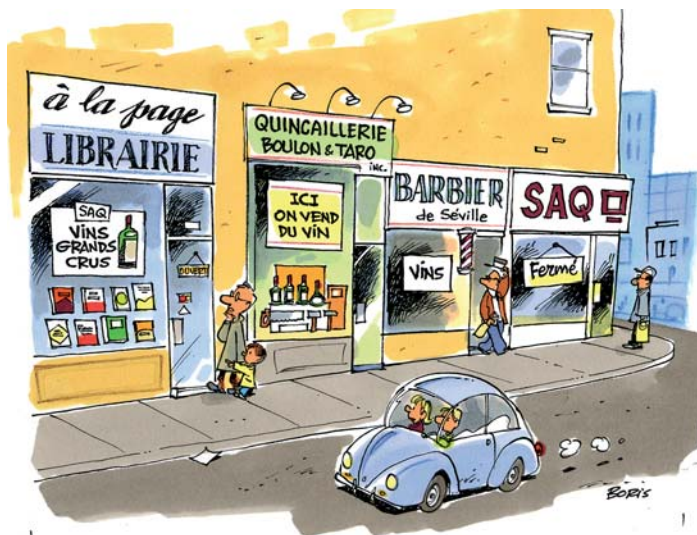
### Bureaux

Dans les années à suivre, nous devons nous mobiliser pour faire valoir l'importance des tâches du groupe bureau. Malgré les nouvelles technologies qui s'en viennent, nous serons à même de démontrer à l'employeur que les membres du groupe bureau, par leur polyvalence, sont les meilleurs et les mieux placés pour faire face aux défis technologiques. Notre expérience au

sein de l'entreprise devra être véritablement reconnue et valorisée.

### Les agences

Certains propriétaires de commerces, comme des épicerie ou des dépanneurs, se voient octroyer une licence pour obtenir le droit de vendre les produits que l'on retrouve dans les tablettes de succursale. À l'origine, les agences devaient desservir les communautés éloignées. Aujourd'hui, nous en retrouvons plus de 400 à travers la province. Ce développement s'est réalisé au



détriment du réseau de succursales et d'une création d'emplois. Il faudra sensibiliser la population et la classe politique qu'un meilleur service à la population doit passer par le développement du réseau de succursales.

Évidemment, cette liste n'est pas exhaustive. Elle se veut le reflet des principales préoccupations auxquelles l'exécutif a identifié pour l'an prochain, mais pour y parvenir, nous aurons besoin de votre appui. Un syndicat, ce n'est pas l'affaire d'une poignée d'élu(e)s, mais de tous ses membres !!

Hugues Legault

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



1065 rue Saint-Denis Montréal QC H2X 3J3 Tél: 514.849.7754 1.800.361.8427 Téléc: 514.849.7914

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