SEMB SAQ

PUBLIÉ DEPUIS 1965

LE PIONNIER

Vol. 50 #03 - Été 2015

14

LE SEMB A FINALEMENT DÉMÉNAGÉ

Cela faisait longtemps qu'on en parlait et nous avons finalement vendu l'édifice dont nous étions propriétaires depuis 1977, au centre-ville de Montréal.

04

RETOUR SUR LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

Après six semaines de tournée à travers la province et plus de 1000 membres rencontrés, nous pouvons dire : mission accomplie !

Numéro de convention Postes Publication : 42406020

SOMMAIRE

La consultation au coeur de nos actions 03
Retour sur les assemblées générales 04
Calendrier de tournée de consultation été 2015 06
Pousse mais pousse égal 08
La consigne au coeur de l'actualité 09
La santé et la sécurité c'est l'affaire de tous 10
Harcèlement psychologique et droit de gérance 12
Le SEMB a finalement déménagé 14
La retraite progressive 15
Caricature 16
Hommage à Ronald Asselin 17
Extrait du Pionnier de mai 1985 23
Quiz SEMB 24

Vous avez une opinion, une idée ou même une caricature qui peuvent susciter l'intérêt chez vos collègues, écrivez-nous et faites parvenir vos textes au courriel à l'adresse suivante : **pionnier@semb-saq.com** ou par télécopieur au **514 849-7914**

Suivez nous !

Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ (CSN).

Prochaine tombée de la publication : 4 septembre 2015

Rédaction
Alexandre Joly, Marc-André McSween, Martin Bruneau, Maxime Perrault, Jeanne Duguay, Michel Morency, Sébastien Bouvier, Serge Pilote, Philippe Jonqua

Conception graphique
Emilie Paquin

Illustration
Simon Banville

Annuaire

SEMB, 4200 Rue Adam
Montréal (Québec) H1V 1S9
Téléphone : 514 849-7754 / 1 800-361-8427
Télécopieur : 514 849-7914
info@semb-saq.com / www.semb-saq.com

Représentant à la prévention, Ouest du Québec / 514-776-5475

Représentante à la prévention, Est du Québec / 418-951-4045

Conseillers(ères) en santé et sécurité au travail, assurances et retraite / Poste *251, *238, *270, *240

Personne ressource harcèlement psychologique / 418-554-2213

Conseillère SIGMA, assignation et mouvement du personnel / Poste *242

Conseillers(ères) en relations de travail / Poste *285

Conseillers(ères) en relations de travail / Griefs / Poste *256

Déléguée en chef / Poste *243

Appui à la vie syndicale / Poste *244

Coordonnatrice aux communications / Poste *236

Coordonnateur de bureau / Poste *231, 514-883-2095

ÉXÉCUTIF

Président / 1 800-361-8427

Trésorier / Poste *229

Secrétaire général / Poste *245

Vice-président responsable des griefs et des relations de travail pour les magasins / Poste *224

Vice-président responsable des griefs et des relations de travail pour les bureaux / Poste *235

Vice-président responsable de la prévention, réparation, assurances et retraites / Poste *246

Vice président responsable de la vie syndicale, de la mobilisation et de l'information / Poste *227

LA CONSULTATION AU CŒUR DE NOS ACTIONS

Camarades,

Dans les deux derniers mois, il m'a été donné de discuter avec des centaines d'entre vous lors de notre assemblée générale. Comme toujours, ces moments privilégiés sur le terrain me donnent l'occasion de saisir et de comprendre les réalités de tous les coins du Québec.

L'exercice le plus intéressant fut certainement le début de la consultation qui nous mènera à notre négociation de 2017. Que de bonnes idées partagées !

Ce n'est qu'un début. Cet été, plusieurs équipes sillonneront la province afin d'aller vous rencontrer et une fois de plus recueillir votre avis sur ce que devrait être notre prochaine convention collective.

Nous pourrons par la suite faire une première synthèse qui vous sera présentée lors de notre deuxième assemblée générale, cet automne. Ainsi notre projet prendra graduellement forme.

Il est primordial pour nous que vous soyez partie prenante de chaque étape d'ici à mars 2017 et c'est pourquoi nous multiplierons les occasions de vous rencontrer. Nous favoriserons aussi la création de forums où vous pourrez vous exprimer. À la fin, ce projet nous appartiendra à tous et à toutes ; non pas juste à un petit nombre !

Dans un autre ordre d'idée, vous n'êtes pas sans savoir que nos confrères de la fonction publique québécoise seront en négociation cet automne. Je vous exhorte à être d'une parfaite solidarité avec eux. En effet, si le gouvernement diminue leurs avantages sociaux et n'augmente pas leur salaire (la proposition actuelle ? 0 %, 0 %, 1 %, 1 % et 1 % pour une augmentation de 3 % sur 5 ans !), qui croyez-vous seront les prochains sur leur liste d'ennemis à abattre ?

Et ce n'est pas tout : notre fonds de pension, le RREGOP, est dans la mire de ce gouvernement néo-libéral qui veut le détruire graduellement pour des raisons purement idéologiques. Et ce, même si notre régime est capitalisé à 98,4 % et qu'il est viable à long terme !

Gardez aussi en tête que nous nous parlerons bientôt de l'élection fédérale qui sera déclenchée en octobre. Il faut absolument se débarrasser, une fois pour toutes, des conservateurs qui, s'ils obtenaient un autre mandat majoritaire, s'attelleraient à détruire le syndicalisme au Canada.

Amis, reposez-vous et profiter du beau temps. Nous aurons besoin de toutes nos forces pour lutter dans les prochains mois.

Au plaisir de vous voir cet automne,

Alexandre Joly,
Président du SEMB SAQ CSN

RETOUR SUR LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

Les assemblées générales sont maintenant terminées. Après six semaines de tournée à travers la province et plus de 1000 membres rencontrés, nous pouvons dire : mission accomplie ! Vous l'aurez deviné, le sujet principal à l'ordre du jour cette année était évidemment l'amorce des travaux de consultation, en vue des négociations à venir pour le renouvellement de notre convention collective en 2017. En effet, avec les 5 500 membres que représente le SEMB, la tâche s'avère colossale et nous nous devions de débuter cette consultation le plus tôt possible. Je reviendrai plus tard sur ce point, mais permettez-moi d'abord un bref retour sur les éléments inscrits à l'ordre du jour et sur les réactions qu'ils ont suscités.

Plan de mobilisation

Plusieurs projets sont sur la table pour l'année à venir : nouvelle formule pour le journal « Le Pionnier » (très appréciée !), nouveau site internet, création d'une formation pour les délégués de succursale, renforcement de notre chaîne de communication, remise sur pied des infolettres, restructuration des formations pour les délégués régionaux, nouvelle approche dans l'organisation des assemblées générales, etc. Sans oublier l'élément majeur, un plan de consultation structuré et axé sur notre réalité provinciale (consultation en assemblée générale, sondages électroniques, rencontres directes sur vos lieux de travail, etc.). Vous avez été très nombreux à nous exprimer votre enthousiasme et votre confiance face à ce plan de mobilisation. J'ai voulu faire de ce plan un élément répondant à nos préoccupations et à l'image de nos besoins. Suite à l'accueil chaleureux que vous avez accordé à ce projet, nous pouvons sans hésitation affirmer que ce plan atteint ses objectifs.

Campagne refusons l'austérité

Notre gouvernement actuel a beau tout mettre en œuvre pour nous convaincre de la nécessité d'imposer des coupures majeures dans nos services publics, il apparaît évident qu'il n'a pas réussi à nous berner et à nous endormir comme il le souhaitait. Vous avez manifesté clairement votre mécontentement face à ces mesures inéquitables et scandaleuses. Ce sujet, qui nous concerne tous, occupera un espace considérable dans l'espace public au cours des prochains mois. Soyez assurés que le SEMB ne demeurera pas inactif et sera partie prenante du mouvement de contestation populaire qui se forge au sein de notre société.

Finances du SEMB

Force est de constater qu'encore une fois cette année, l'état de nos finances ne cesse de s'améliorer. En effet, l'année 2014 s'est terminée avec un surplus de 300 000 $, dont la majeure partie sera transférée dans notre fonds de défense. Les conclusions du comité de surveillance des finances sont plus que satisfaisantes et les recommandations mineures émises par celui-ci seront mises en œuvre dès maintenant. Le budget pour l'année 2015 a été accueilli avec confiance par l'assemblée et les sommes réparties ont su refléter vos attentes. Soyez assurés que nos finances continueront d'être rigoureusement administrées, le tout dans un souci constant de transparence et d'équité.

Entente SIGMA

Après plus de 4 années de négociations acharnées, nous en sommes enfin parvenus à une entente en ce qui a trait au logiciel SIGMA, plus particulièrement quant à sa mauvaise programmation, causant un non-respect de notre convention collective. Résultat : des 31 revendications que nous avions mises sur la table, 28 ont été accordées au SEMB ! Ajoutons à ceci la remise sur pied du comité SIGMA (avec une garantie de résultat de la part de l'employeur) et le paiement d'un montant forfaitaire de 500 000$ que la SAQ versera au SEMB, nous pouvons être fiers du travail accompli. En conclusion, ce message de la part de Benjamin Chicoine, vice-président responsable des relations de travail et des griefs pour les succursales : « J'aimerais remercier l'ensemble des gens ayant travaillé sur le dossier, plus particulièrement l'équipe des militants des relations de travail du SEMB qui travaillent jour après jour pour rendre possible ce genre de victoire. Totalisant des gains d'environ 90 % de nos revendications, sans compter le monétaire et la remise en place du comité SIGMA, je crois que nous pouvons dire qu'ensemble, nous avons collectivement avancé ! ».

Négociation du front commun : le RREGOP dans la mire du gouvernement

Vous avez été nombreux à exprimer vos préoccupations quant à l'annonce du gouvernement de vouloir sabrer dans notre fonds de retraite. Ces mesures sans fondement et totalement disproportionnées, face à ce régime en parfaite santé, sont venues donner le coup d'envoi aux négociations du secteur public qui débuteront dès l'automne prochain. Nous devrons, plus que jamais, être solidaires avec nos

camarades. Si ces mesures venaient à être adoptées, c'est l'ensemble d'entre nous qui en serions affectés, surtout que le gouvernement propose de mettre en place un calcul de l'âge de la retraite variable en fonction de l'espérance de vie ! Demeurez attentifs, ce triste épisode est loin d'être terminé...

Consultation en vue des négociations à venir pour 2017

Sur ce point, vous avez été très nombreux à vous exprimer, ce qui démontre encore une fois l'importance que vous accordez à votre contrat de travail. Évidemment, l'exercice de compilation représentera un long travail et vous en connaîtrez les résultats sous peu. Un élément majeur semble toutefois ressortir dans l'ensemble du réseau : les coupures constantes d'heures allouées et la surcharge de travail occasionnée par ces mesures, jointes au manque complet de reconnaissance de l'employeur, créent une grogne générale chez l'ensemble d'entre nous. Un autre élément essentiel nous définit également. En effet, il est marquant de constater l'importance que représente pour nous le service à la clientèle. Le respect concret que nous accordons à nos clients vient encore une fois démontrer à quel point notre vision ne s'harmonise plus avec celle de l'employeur. Alors que nous vivons « l'expérience client » comme autant de rencontre avec l'autre, la SAQ n'y voit quant à elle qu'un moyen d'attirer de potentiels payeurs. Bref, nous faisons toujours face au même problème : l'humain dévalorisé au profit de la rentabilité à outrance…

En conclusion

En me basant sur les commentaires recueillis tout au long de cette tournée, il est apparu évident que les éléments marquants de cette assemblée furent son aspect inclusif, son approche plus vivante et interactive, la pertinence des points traités à l'ordre du jour et la quantité importante d'information qui vous a été transmise. Les périodes d'échanges préassemblées nous ont permis d'apprendre à mieux se connaître et ont favorisé la solidarité essentielle au bon fonctionnement de notre organisation. Les sourires étaient nombreux et la confiance bien sentie envers l'exécutif en place. Ce vent de fraternité nous guidera jusqu'à l'automne prochain, où nous auront de nouveau la chance d'échanger avec vous lors d'une deuxième tournée d'assemblés générales !

Au plaisir !

Marc-André McSween
Vice-président responsable de la vie syndicale, de la mobilisation et de l'information

CALENDRIER DE TOURNÉE DE CONSULTATION ÉTÉ 2015

La tournée des ATELIERS DE CONSULTATION /DÎNER HOT DOG est en route depuis le vendredi 19 juin. Nous irons vous rencontrer sur les heures de dîner et de souper les vendredis, ainsi que les samedis midi, pour discuter avec vous des négociations qui approchent.

Consultez le calendrier pour voir quelles succursales seront visitées !

Semaine du : 19 et 20 juin 2015

Équipe	Vendredi midi	Vendredi souper	Samedi midi
1	23101 Mont Royal	23220 Mont-Royal	23326 Dépôt Mtl
2	33635 Jean XXIII	33561 De récollet	33623 Dépôt Trois-Rivières
3	23129 Chateauguay	23194 Valleyfield	Dépôt Vaudreuil
4	33604 Ste Anne de Beaupré	33564 Beauport	33605 Beauport

Semaine du : 26 et 27 juin 2015

Équipe	Vendredi midi	Vendredi souper	Samedi midi
1	23059 Dorion	23177 Kirkland	23029 Dorval
2	23070 Repentigny	Joliette (voir laquelle)	23335 Mascouche
3	23131 St-Lambert	23140 Tachereau	23048 Longueuil
4	33549 La Malbaie	33565 Baie St-Paul	33585 Charlebourg

Semaine du : 3 et 4 juillet 2015

Équipe	Vendredi midi	Vendredi souper	Samedi midi
1	23343 Ile Perrot	23153 DDO	23136 Pierrefond
2	23207 Ste-Marthe	23090 St-Eustache	23069 Blainville
3	23229 Brossard	23004 Dix-30	23079 Delson
4	33542 St-Raymond	33536 Cap-Rouge	33583 Naviles

Semaine du : 10 et 11 juillet 2015

Équipe	Vendredi midi	Vendredi souper	Samedi midi
1	23132 Atwater	23217 Forum Pepsi	23134 Maisonneuve
2	23104 Rawdon	23062 L'assomption	23327 Repentigny
3	23056 Complexe Cousineau	23180 Chemin chambly	23057 Beloeil
4	33512 Jonquière	33540 La Baie	33588 Dépôt Chicoutimi

Semaine du : 17 et 18 juillet 2015

Équipe	Vendredi midi	Vendredi souper	Samedi midi
1	23086 Victoria	23019 Duluth	23213 Du Village
2	23202 Boisbriand	23361 Rosemère	Dépôt Mirabel
3	23141 St-bruno	23366 Ste-Julie	Dépôt St-Bruno
4	33584 Les saules	33573 Neufchatel	33537 Jean Lesage

Semaine du : 24 et 25 juillet 2015

Équipe	Vendredi midi	Vendredi souper	Samedi midi
1	23452 Vin en vrac	23171 Radisson	23106 De la pointe
2	23165 Ste-Agathe	23189 Ste-Adèle	23183 St-Jérôme
3	23347 Varenne	23371 Boucherville	23137 Place Pierre Boucher
4	33596 Vanier	33553 Galerie de la capitale	33564 Blanche Lamontagne

Semaine du : 31 juillet et 1 août 2015

Équipe	Vendredi midi	Vendredi souper	Samedi midi
1	23011 Anjou	24146 Bourassa	23344 Le boulevard
2	23125 Mont Laurier	23119 St-Jovite	23380 St-Sauveur
3	23162 St-Jean Richelieu	23060 Chambly	23192 Granby
4	33520 Val Bélair	333509 Donnacona	33595 Chemin St-Louis

Semaine du : 7 et 8 août 2015

Équipe	Vendredi midi	Vendredi souper	Samedi midi
1	23208 Ahuntsic	23066 Beaubien	23151 Rockland
2	23348 Lorraine	23144 Terrebonne	Dépôt Lachenais
3	23196 Sorel	23187 St-Hyacinthe	23067 Cowansville
4	33868 Dépôt Qc + CCC	33582 Duplessis	33525 Place Ste-Foy

Semaine du : 14 et 15 août 2015

Équipe	Vendredi midi	Vendredi souper	Samedi midi
1	23337 Ile des sœurs	23191 Newman	23166 St-Laurent
2	23156 Ste Antoine	23105 Lachute	
3	23301 Gatineau	23052 Aylmer	23125 Candiac
4	33632 Alma	33503 St-Félicien	33547 La tuque

Semaine du : 21 et 22 août 2015

Équipe	Vendredi midi	Vendredi souper	Samedi midi
1	23304 St-Jacques	23145 Somerled	23155 Wilderton
2	23168 Chomedey	23313 Ste-Rose	23133 Ste-Dorothée
3	33514 Nicolet	33611 Victoriaville	33546 Drummondville
4	33558 La Pocatière	33501 Charny	33615 Lévis

Semaine du : 28 et 29 août 2015

Équipe	Vendredi midi	Vendredi souper	Samedi midi
1	23385 Restauration	23390 Restauration	23185 Angus
2	23349 Pont-Viau	23205 19-440	23218 Centropolis
3	33571 Tethford Mines	33570 Ste-Marie	33518 St-Georges
4	33541 Amqui	33624 Matane	33548 Rivière du loup

Semaine du : 4 et 5 septembre 2015

Équipe	Vendredi midi	Vendredi souper	Samedi midi
1	23025 Gatineau	23050 Hull	23451 Dépôt Gatineau
2	23061 Terrebonne	St-Gabriel	33534 Shawinigan
3	23205 Bromont	23117 Asbestos	23082 Magog
4	3581 Ste-Étienne de Lauzon	33612 Montmagny	33609 St-Nicolas

Semaine du : 11 et 12 septembre 2015

Équipe	Vendredi midi	Vendredi souper	Samedi midi
1			
2			
3	33523 Lac Mégantic	23306 Dépôt Sherbrooke	23148 Sherbrooke
4	33504 Trois-Pistole	33519 Mont Joli	33505 Rimouski

Mercredi 9 septembre midi CDM
Jeudi 10 septembre midi PDC

POUSSE MAIS POUSSE ÉGAL

L'austérité : Qu'est-ce que c'est ? À qui ça profite ?

Difficile de s'y retrouver de nos jours, puisque les faits sont littéralement noyés (voire effacés) dans l'océan des opinions, opinions qui sont, elles-mêmes, souvent présentées/véhiculées/perçues comme des faits par plusieurs médias et leur auditoire.

Je résume ici une conférence de monsieur Simon Tremblay-Pépin de l'IRIS :

Pour comprendre l'austérité, on doit revenir en arrière de quelques années. Tout commence avec la crise financière de 2008.

En 2008, un cri d'alarme fait rapidement le tour du monde : une banque américaine, la Leeman's Brothers doit déclarer faillite. En fait, c'est l'ensemble du système bancaire américain qui est au bord du gouffre et pour cause : les banques ont trop prêté, et surtout, prêté à des gens qui n'étaient pas solvables, les « ninja » (« No Income No Job or Asset », que je traduis librement par personne n'ayant pas de revenu, pas de travail et pas d'actif).

En effet, les banques, quelques années auparavant, avaient inventé un stratagème qui leur permettait de prêter encore plus, en contournant la règle qui dicte qu'elles doivent garder un montant adéquat en liquidité pour faire face à toute complication éventuelle : la titrisation.

En simple, la titrisation est la transformation d'une dette hypothécaire en titre financier, que l'on vend ensuite à travers le monde. Ainsi, la dette hypothécaire est retirée de notre bilan, ce qui fait qu'on a plus besoin de conserver de réserve. Le but était évidemment de faire plus de profit. Le problème lorsque l'on prête à quelqu'un qui n'est pas solvable, c'est que souvent il ne rembourse pas. C'est ce qui s'est produit, à l'échelle nationale. Les banques se sont retrouvées devant un gros manque de liquidités. À ce moment, c'est tout le système bancaire américain qui présentait un risque élevé de faillite, ce qui aurait durement affecté des millions d'Américains.

Le gouvernement s'en mêle…

Afin de préserver l'économie du pays, le gouvernement américain injecte dans un premier temps, 700 milliards de dollars pour sauver les banques. Pour vous aider à mieux saisir la grosseur du chiffre, le budget annuel du Québec est de 100 milliards. Ce n'était qu'un premier paiement. Au final, c'est 30 000 milliards (trente mille milliards) qui seront injectés pour sauver les meubles. Cela représente 2 fois la capacité des États-Unis à produire de la richesse globalement pour une année complète.

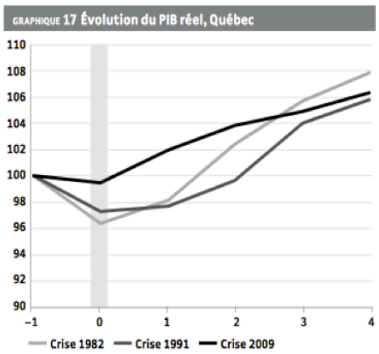
Évidemment, les gouvernements se sont retrouvés très endettés. Quand ils ont voulu refinancer leurs prêts auprès des banques mêmes qu'ils venaient de sauver, celles-ci leur ont répondu – et c'est ce qui est tordu - que comme les gouvernements s'étaient trop endettés, il était devenu risqué de leur prêter, il fallait donc augmenter leurs taux d'intérêt pour compenser le risque que prenaient les banques à leur prêter. Ces taux d'intérêts élevés ont mis plusieurs pays en situation budgétaire problématique. Ceux-ci se sont retournés vers des institutions comme le Fonds Monétaire International (FMI) et la Banque Centrale Européenne.

En échange de leur aide, ces institutions ont imposé des conditions drastiques aux gouvernements, prenons pour exemple la Grèce : du jour au lendemain, on coupe de 50 % tous les chèques de pension des retraités ; on coupe de 20 % le salaire minimum effectif de facto : tu gagnais 10 $ de l'heure, tu en gagnes maintenant 8 $, maintenant ferme-la et va travailler !

Le taux de chômage de la Grèce grimpe alors à 60 % chez les jeunes (les vieux n'ont plus les moyens d'être à la retraite). Le taux de chômage global atteint 25 %.

Au Canada

La crise économique touche certains pays plus fort que d'autre. Lorsque l'on compare la situation, le Canada fait partie de ceux qui sont le moins affectés, à peine une légère fluctuation, de même pour le Québec. Pourquoi ? Parce nous avions une loi qui prévenait le genre d'abus relié à la titrisation. Donc, si l'on compare la situation du canada et du Québec en 2008-2009 face aux crises économiques de 1991 et 1982, on constate que nous avons perdu très peu. Le graphique ci-bas montre le comparatif des 3 dernières crises économiques, où le point 0 est l'année de la crise, ce qui suit est la reprise économique sur les années subséquentes. Notez la forte reprise économique lors des précédentes crises ou l'on avait perdu beaucoup ; notez maintenant la progression économique positive après la dernière crise : reprise des points perdus très rapidement et constante progression depuis. NOUS NE SOMMES DONC PAS EN CRISE ÉCONOMIQUE.



Le graphique ci-haut montre le comparatif des 3 dernières crises économiques ou le point 0 est l'année de la crise, ce qui suit est la reprise économique sur les années subséquentes

La suite dans la prochaine édition du Pionnier : l'austérité et le gouvernement du Québec.

Martin Bruneau
Délégué régional Montérégie Est

LA CONSIGNE AU COEUR DE L'ACTUALITÉ

Une consigne sur les bouteilles de la SAQ ?

Devrait-on consigner les bouteilles vendues par la SAQ, et puis comment organiser tout ça ?

Dernièrement, vers la fin du mois d'avril 2015, le ministre de l'environnement, David Heurtel, a annoncé qu'il était favorable à la consignation des bouteilles vendues à la SAQ et qu'il voulait en faire une priorité dans son mandat actuel. Rapidement on a pu voir une levée de boucliers !

Il y a les intérêts « contre » la consignation des bouteilles de la SAQ, et il y a ceux qui sont « pour ». Et chacun y va de ses arguments, de ses chiffres, de ses sources… mais qui croire !

La consigne au Québec n'a pas été modernisée depuis environ 30 ans. Malgré cela, elle fonctionne tout de même rondement quand on pense que les bouteilles de bière par exemple, sont vendues, rapportées à 98 %, réutilisées entre 15 et 20 fois avant d'être finalement recyclées.

C'est donc dire que cette façon d'inciter monétairement les gens à rapporter leurs contenants dans des endroits spécifiques afin de pouvoir traiter la matière première de façon écoresponsable démontre bel et bien son efficacité.

PRO CONSIGNE QUÉBEC

Aussi, un sondage réalisé auprès des Québécois a donné des résultats très intéressants : 81 % des Québécois souhaiteraient que le programme de consigne soit maintenu ou élargi à d'autres types de contenants et dans l'ensemble, environ neuf Québécois sur dix (89 %) ont affirmé qu'ils rapporteraient ces autres contenants si la consigne s'élargissait.

Le SEMB SAQ appuie depuis plus de 20 ans la consignation des bouteilles de la SAQ. Nous ne sommes pas contre la collecte sélective et la considérons complémentaire à la consigne. Toutefois, nous savons que le verre recueilli pêle-mêle par le système de collecte sélective se contamine et contamine les autres matières, diminuant ainsi leur prix de revente. Nous croyons alors que la bonification et l'élargissement de la consigne constituent le moyen le plus efficace pour récupérer le verre, matière qui est recyclable à l'infini.

La consigne permet, entre autres, d'atteindre des taux de récupération inégalés, de hausser la qualité et la valeur des matières récupérées, d'avoir une traçabilité détaillée de la récupération des contenants. Aussi c'est une application du principe de responsabilité élargie des producteurs et celui de pollueur-payeur. Un système bien élaboré ne coûterait rien aux contribuables puisqu'il pourrait s'autofinancer et aussi cela représente une source de financement complémentaire pour des groupes et organismes communautaires.

Nous sommes convaincus qu'il existe plusieurs pistes de solutions afin que le verre des bouteilles que nous vendons ne finisse pas au dépotoir. Nous pensons également que le réseau de succursales permettrait d'apporter des solutions intéressantes et nous sommes prêts à travailler avec le ministère ainsi qu'avec notre employeur afin de déployer un système de récupération avec consignation qui saura satisfaire les différentes parties impliquées.

Notre expertise de notre milieu de travail nous permettra d'apporter une perspective significative au développement d'un système efficace de récupération. D'autre part, nous pensons que le rôle social d'une société d'État doit inclure d'assumer la charge de ses contenants jusqu'à leur fin de vie tel que le préconise l'OCDE. L'expérience Ontarienne est d'ailleurs très concluante depuis qu'ils ont adopté la consigne (2006).

Nous sommes conscients que la charge de travail que nous avons actuellement dans les succursales est déjà grande et que nous n'avons pas toujours toutes les ressources nécessaires pour accomplir toutes nos tâches. Toutefois, nous pensons qu'il serait possible d'étudier des pistes de solutions viables pour les membres du SEMB, pour la SAQ, mais ultimement, pour que les bouteilles que nous vendons soient véritablement recyclées plutôt qu'enfouies.

PROGRAMME DE CONSIGNATION DE L'ONTARIO

Enfin, comme la SAQ est souvent la cible des médias, que nos membres sont souvent interpellés et considérés comme trop payés pour des placeurs de bouteilles ou des caissiers de luxe à plus de 20 $ de l'heure, comparativement au reste de l'industrie du commerce de détail, nous pourrions profiter de cette occasion pour définir notre rôle de façon plus précise, car non seulement nous conseillons et avons des connaissances approfondies sur nos produits car nous en sommes passionnés, mais aussi, nous appliquons une éthique de vente, puisque l'alcool n'est pas un produit « ordinaire » et donc la comparaison avec le commerce de détail devrait être nuancée. Si, également, nous avions à gérer la consigne des bouteilles, nous serions responsables écologiquement de nos contenants en contribuant au développement durable du Québec. Notre rôle pourrait s'élargir…

Il faudra voir la suite des choses car les décisions ne sont pas encore prises. Mais nous pensons qu'il est primordial de faire partie d'un comité décisionnel sur l'implantation de la consigne à la SAQ, advenant que le gouvernement aille dans cette direction.

Écologiquement,

Jeanne Duguay (23316) et Michel Morency (23202)

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ C'EST L'AFFAIRE DE TOUS

Quel est le rôle de chacun en ce qui a trait la santé et sécurité du travail ? Si on se fie à l'article 51 de la loi sur la santé et la sécurité du travail au Québec (LSST), « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur (…) »[1]. Ceci inclut non seulement la santé physique, mais la jurisprudence nous démontre que ceci inclut également la santé psychologique.

Par contre, le travailleur a aussi des obligations en lien avec la loi, dont le point 5 de l'article 49 : « participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail »[2]. Nous avons donc tous un rôle très important à jouer lorsque l'on parle de santé et sécurité. Chaque action posée dans une succursale a un effet direct sur notre sécurité mais aussi sur celle des autres. C'est pourquoi, il devient primordial de garder en tout temps une attention particulière en ce qui concerne la santé et la sécurité. **Comment faire ?**

Nous avons résumé l'analyse en trois étapes simples mais efficaces. Prenons un exemple à partir d'une photo prise en succursale :

1

Dans ce cas-ci, les principaux risques sont :

- Les Palettes entreposées à la verticale représentent un risque de chute d'objet ce qui pourrait mener à des blessures ;
- La sortie de secours est entravée et pourrait mener à un risque de chute lors d'évacuation d'urgence ;
- Les panneaux électriques sont entravés ce qui est contraire au règlement 288 du RSST.

Notons qu'un environnement de travail peut contenir plusieurs risques.

[1] LSST article 51
[2] LSST article 49

2 La deuxième étape consiste à analyser ces risques. Cette analyse fait référence aux actions que l'on peut accomplir pour éliminer ceux-ci. En effet, certaines actions permettront d'éliminer immédiatement le risque. Par exemple, entreposer les palettes à plat sur l'aire d'entreposage et non à la verticale dans la voie réservée à la sortie de secours, ainsi, les risques sont éliminés ou alors, grandement diminués.

3 La troisième et dernière étape consiste à prendre des actions pour éviter que la situation ne se reproduise. Effectivement, non seulement une action a été prise immédiatement en corrigeant la situation mais on doit s'assurer qu'à l'avenir, celle-ci ne se reproduise plus. Par exemple, on pourrait apposer une affiche devant les panneaux électriques et devant la sortie de secours, où l'on demande de conserver l'espace dégagé en tout-temps.

Posons-nous les questions suivantes :

- Pourquoi cette situation est-elle apparue ?

- Comment faire pour que cette situation ne se reproduise plus ?

- Dois-je signaler la situation à quelqu'un ?

Si vous êtes en mesure de bien répondre à ces trois questions, vous pourriez par la suite prendre des actions supplémentaires pour éviter que la situation ne se reproduise. N'hésitez surtout pas à prendre les devants en santé et en sécurité. Certaines actions peuvent paraître banales, mais dîtes-vous qu'au contraire chacune des ces petites actions peuvent permettre d'éviter un accident. Et un accident, c'en est toujours un de trop.

En conclusion, n'attendez surtout pas l'inspection paritaire SST de chaque période avant de vous mêler de la santé et de la sécurité dans votre succursale. Intégrez la santé et la sécurité au cœur de vos opérations quotidiennes et assurez-vous d'en discuter lors des réunions d'équipe. Il n'y a aucune bouteille, ni aucun client qui justifie que vous vous blessiez. Bien sûr, si vous n'êtes pas certains par rapport à une situation particulière, communiquez avec votre représentant à la prévention qui vous aidera avec plaisir dans votre analyse et votre gestion de la situation.

Sébastien Bouvier
Représentant à la prévention
Secteur Ouest

REPRÉSENTANTS À LA PRÉVENTION

Secteur OUEST
(succursales débutant par 23)
Sébastien bouvier
(514) 776-5475

Secteur EST
(succursales débutant par 33)
Corinne Bélanger
(418) 951-4045

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DROIT DE GÉRANCE

Il est difficile, lorsque nous vivons une situation problématique au travail, de démêler le vrai du faux entre un possible harcèlement psychologique et l'application du droit de gérance. La ligne peut parfois être mince… Nous tenterons d'éclaircir la limite entre les deux.

Étant en milieu syndiqué où l'ancienneté joue un grand rôle dans nos conditions de travail, on s'attend à ce que cette dernière soit appliquée dans toutes les sphères de nos activités. Malheureusement, à tort. Pour plusieurs d'entre nous, il devrait être acquis (et c'est ainsi qu'on le voit) que c'est l'ancienneté qui prime sur le droit de gérance et on suppose, par exemple, que c'est l'ancienneté qui décide de nos heures de pauses et de repas ainsi que de dicter qui fait quoi au niveau des tâches en succursale ou dans les bureaux. On s'attend donc à ce que notre gestionnaire suive religieusement la liste d'assignation afin d'accorder aux plus anciens le droit de choisir leurs heures de préférence pour les pauses et les repas ainsi que pour les tâches qu'ils désirent accomplir. Évidemment ici, nous ne parlons pas des tâches spécifiques à un CVIN ou à un COS par exemple mais bien de tâches communes à l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Tout ceci mène souvent à des conflits entre les personnes qui se sentent lésées par les choix du gestionnaire. On parle alors de favoritisme, on se met à dos des collègues et ce qui au départ était une question banale vire au drame, si on laisse aller les choses. Après un certain temps, si la situation n'est pas gérée et redressée, on se retrouve avec des positions très cristallisées de part et d'autre et le conflit peut dégénérer jusqu'à devenir du harcèlement psychologique.

Pour ne citer qu'un exemple, pour le bien-être de toutes et de tous, il est primordial qu'il y ait rotation des tâches. Il est évident que pour éviter des blessures, ça ne devrait pas être systématiquement la ou les mêmes personnes qui manipulent les charges. La rotation des tâches fait donc partie d'un droit de gestion sain. Le gestionnaire dispose du droit de décider de qui fait quoi dans l'entreprise ainsi que le droit de gérer les horaires des pauses et des repas des employés et ce, dans le respect de la convention collective. Cependant, il doit éviter le favoritisme et il doit être juste et équitable envers tous et chacun.

Pour plusieurs d'entre nous, recevoir une mesure disciplinaire est un autre facteur qui nous mène à penser que nous vivons du harcèlement psychologique. Il est important de distinguer l'exercice normal du droit de gérance du harcèlement psychologique. Le fait d'imposer une mesure disciplinaire ou de faire une évaluation négative de rendement peut parfois « vexer » un employé, mais cela ne constitue pas nécessairement du harcèlement psychologique. Le droit de gérance exercé sainement vise la correction d'un comportement au lieu de la punition. Les décisions doivent être prises dans un souci d'équité et d'objectivité. L'attitude du gestionnaire doit être respectueuse, juste et ouverte.

Voici des exemples de situations où il s'agit d'un exercice normal du droit de gérance :

- Prendre des décisions pour des motifs liés à la gestion et au bon fonctionnement de l'entreprise, dans le respect des employés, des lois et des conventions collectives, et notamment effectuer des changements de structure ou d'organisation du travail, modifier les procédures, implanter et utiliser de nouvelles technologies, modifier les tâches d'un employé à la suite de changements technologiques.

- Gérer la discipline en informant un employé de la nécessité de corriger son comportement, en lui imposant une sanction disciplinaire s'il ne respecte pas les directives reçues ou ne respecte pas les règlements établis. La décision disciplinaire doit être appuyée sur des faits objectifs et communiquée respectueusement. La gestion de la discipline peut être persistante (à distinguer du caractère répétitif d'un comportement irrespectueux qui, lui, serait considéré comme du harcèlement psychologique).

- Gérer l'absentéisme en exigeant des employés de se présenter au travail et de fournir une prestation régulière de travail, en appliquant la procédure de gestion des absences de façon uniforme et en imposant une mesure disciplinaire si les absences sont non motivées, le tout en respectant le cadre de la convention collective.

- Gérer la performance en évaluant le rendement d'un employé avec objectivité, en accordant un traitement équitable à tous, en évitant les abus et la discrimination, en cherchant à aider l'employé à s'améliorer ou à se corriger.

- Refuser certains avantages, notamment un congé, à une personne, s'il y a des motifs sérieux pour le faire, généralement en fonction des besoins du service, et le tout, en conformité avec les dispositions de la convention collective.

Il pourrait y avoir présence de harcèlement si la personne en autorité agit de façon abusive, déraisonnable, arbitraire ou discriminatoire.

Nous ne sommes pas en train de dire ici que nous favorisons l'application de mesures disciplinaires, bien sûr que non ! Avant d'en arriver là, un bon gestionnaire devrait d'abord discuter calmement de la situation avec l'employé concerné et lui laisser la chance de corriger le comportement inadéquat. De notre côté, par respect pour nos collègues et de notre contrat de travail, nous devrions être en mesure de corriger nos comportements afin d'éviter de s'exposer à une mesure.

Pour terminer, un droit de gérance abusif survient lorsqu'il s'applique à la personne dans le but de lui nuire et non dans celui de corriger un comportement. Lorsqu'il y a un possible harcèlement psychologique, le gestionnaire est incapable de justifier les raisons d'une mesure disciplinaire ou de faire la démonstration qu'il est juste et équitable envers tous les employés.

Si vous avez un doute à savoir si vous vivez ou non une situation de harcèlement psychologique, n'hésitez pas à communiquer avec moi et il me fera plaisir de vous aider à démêler le vrai du faux…

Je vous souhaite un excellent été, au travail ou en vacances !

Serge Pilote
Personne-ressource en harcèlement psychologique pour le SEMB SAQ (CSN) spilote@semb-saq.com 418-554-2213

LE SEMB A FINALEMENT DÉMÉNAGÉ

Mai 2015…

Le 22 mai 2015 fut une journée mémorable pour le SEMB : notre dernière journée travaillée au 1065 St-Denis à Montréal.

Cela faisait longtemps qu'on en parlait et nous avons finalement vendu l'édifice dont nous étions propriétaires depuis 1977, au centre-ville de Montréal.

Ce fut une immense organisation que de déménager.

Quatre étages ! Beaucoup de racoins ! Beaucoup d'archives conservées depuis tout ce temps ! L'histoire du SEMB a un chapitre immense au 1065 St-Denis !

Tous ont mis la main à la pâte.

Plusieurs semaines ont été nécessaires à toute cette organisation. Il a fallu vider les bureaux et les filières, classer, jeter, recycler, détruire tout ce que l'on trouvait, mettre toutes les choses dans les boîtes et les identifier.

Et tel que nous en avions parlé amplement, nous avons acheté un autre édifice au 4200 rue Adam, et le grand jour est arrivé. Le déménagement s'est fait le 23 mai 2015.

Toute cette période de chamboulement s'est produite en plein durant les assemblées générales, juste avant un conseil général et avant les vacances d'été.

Il a donc fallu faire preuve de beaucoup d'adaptabilité, car tous les militants, les membres de l'exécutif ainsi que les délégués avaient à accomplir leurs tâches quotidiennes, dans le barda, dans des nouveaux locaux et un nouvel environnement avec lesquels nous commençons à nous familiariser.

Mais le nouvel édifice est vraiment beau et bien aménagé.

Surveillez les communications du SEMB cet été, car nous ferons une inauguration de notre nouvel édifice. Il est maintenant confortable et super fonctionnel. Nous pouvons vaquer à nos occupations et nous préparer pour toutes les prochaines actions du SEMB SAQ au cours des prochains mois.

Au plaisir de vous y rencontrer !

Jeanne Duguay (23316)

Coordonnatrice aux communications SEMB SAQ

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Les employés réguliers, quelques années avant de partir à la retraite, ont l'opportunité de se prévaloir du droit à la retraite progressive. Bien que les dispositions soient prévues à l'article 36 de la convention collective, le programme de retraite progressive est régi par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) dans le cadre de notre participation au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). De ce fait, le programme n'est pas apparu suite à une entente dans le cadre de négociations de convention collective, mais plutôt suite à une disposition légale du gouvernement provincial.

Admissibilité

Afin d'avoir accès au programme de retraite progressive, le travailleur doit être un employé régulier admissible à une rente de retraite, avec ou sans réduction, au maximum 60 mois après l'entrée en vigueur de l'entente. **Ainsi au terme de l'entente, le travailleur doit quitter pour la retraite.**

Disposition

La retraite progressive permet au travailleur de réduire sa prestation de travail durant ses dernières années à l'emploi de l'entreprise. Il doit maintenir une prestation de travail d'au moins 40 % et d'au plus 80 % d'un horaire de 38 heures.

L'entente pour une retraite progressive ne peut être faite qu'une seule fois par le travailleur et celui-ci doit prévoir un départ à la retraite dans les 12 à 60 mois suivant le début de l'entente.

L'avantage de la retraite progressive face au retranchement d'heures est considérable. Le travailleur en retraite progressive, ainsi que l'employeur, cotise entièrement au RREGOP, ce qui a pour effet de lui permettre d'accumuler ses années de service continu au même rythme que s'il travaillait l'ensemble de son horaire. Dans le cas d'un retranchement d'heure dépassant 20 % de l'horaire de travail, la cotisation au RREGOP se fait en proportion des heures travaillées, de même que pour l'accumulation des années de service.

Autre avantage, le travailleur en retraite progressive peut utiliser ses congés de maladie, congés fériés et heures de temps supplémentaire en banque pour pallier financièrement aux heures non-travaillées. **La seule condition est que l'entente doit prévoir un minimum de 3h non-rémunérées.**

Le travailleur qui souhaite entamer une retraite progressive, doit effectuer la demande au moins 90 jours avant l'entrée en vigueur de l'entente. À la différence du retranchement d'heure, cette demande peut être faite à n'importe quel moment de l'année. Pour ce faire, vous devez imprimer le formulaire de départ progressif SEMB disponible dans l'intranet. Une fois complété, il faut le faire parvenir au service de rémunération globale par courrier régulier ou courrier interne.

Afin de connaître plus en détails les modalités de la retraite progressive, consultez l'article 36 de la convention collective qui encadre le programme.

Pour toutes questions, n'hésitez pas à communiquer avec le département de santé et sécurité du SEMB.

Maxime Perrault
Conseiller en santé et sécurité

Lors de la dernière assemblée générale, nous avons abordé les réformes que le ministre Martin Coiteux souhaite apporter au RREGOP. Voici un rapide résumé de ce qui a été mis de l'avant par le président du conseil du trésor en décembre dernier :

- Passage de l'âge de la retraite sans pénalité de 60 à 62 ans
- Augmentation de cinq à huit ans de la période de référence servant à établir la rente de retraite
- Augmentation de 4 % à 7,2 % de la réduction applicable pour une prise de retraite anticipée, par année d'anticipation.

C'est lors des négociations avec les employés de la fonction publique que le sort de notre régime de retraite se décidera. Nous vous invitons à suivre attentivement l'évolution des négociations et votre participation sera très certainement requise afin de prendre part à différentes actions visant à défendre notre RREGOP.

ALORS, NOUS DEMANDONS À CE QUE LES PRIÈRES ACCORDÉES LE DIMANCHE SOIENT PAYÉES DOUBLE, DES ASSURANCES POUR L'ENTRETIEN DES AURÉOLES, UNE FORMATION DE VOL POUR LES NOUVEAUX...

1931 - 2015

HOMMAGE À RONALD ASSELIN

Président du SEMB de 1970 à 1994

PREMIERS BALBUTIEMENTS

« Ça te tenterait-tu de travailler à la Régie des alcools, Ronald ? » C'est comme ça que Ronald Asselin, président du syndicat pendant plus de 25 ans, a fait ses débuts à la Régie des alcools en 1960, en donnant un coup de main à George O'Reilly, maire de Verdun, qui à l'époque tentait de se faire élire comme député. La Commission était une « nique à patronage ».

Pour y accéder, il fallait travailler aux élections et une fois à l'intérieur ne surtout plus parler politique. Il y avait également des employés spéciaux dits « politisés », car ils étaient introduits par de gros bonnets. Globalement, ces employés spéciaux ne faisaient pas grand-chose de la journée, ils fumaient la pipe ou lisaient le journal. Il y avait même un commis, chauffeur de taxi de nuit, qui passait ses heures de travail à dormir sur des cartons. Le gérant recevait un coup de fil d'un député ou d'un ministre qui demandait de libérer un tel ou une telle, avec plein salaire bien sûr, et ce, pour une période de deux ou trois mois. La Régie, c'était un peu leur chez eux… ils en faisaient ce qu'ils voulaient. En plus de décrocher des emplois et des augmentations pour leurs protégés, les gros bonnets venaient s'approvisionner en alcool comme bon leur semblait.

Ronald, militant dans l'âme et vice-président national de l'Association de la jeunesse canadienne-française, ne supportait pas cette situation. Sans encore savoir comment régler ces inégalités, il croyait qu'un syndicat serait le meilleur moyen d'en finir avec ce patronage plus qu'abusif. Il n'était pas le seul à envisager cette perspective. En effet, comme on s'en doute, l'ambiance de travail exécrable, les salaires et la sécurité d'emploi précaire ont motivé les fondateurs du syndicat à lutter ardemment pour sa reconnaissance. Il aura fallu trois ans, pour qu'en juillet 1964 le syndicat obtienne son accréditation auprès de la Commission des relations ouvrières.

Des pourparlers avaient donc été initiés. Jean Lesage, premier ministre de l'époque, qui eût d'abord présomptueusement déclaré que la Reine ne négociait pas avec ses sujets, dut ravaler sa langue. La première négociation se bloqua rapidement. Interpellé, Ronald décida de participer aux réunions du syndicat. Impressionné par ce mouvement des convictions, par cette liberté de parole et par ce désir de changement, il devint persuadé de pouvoir, lui aussi, contribuer à faire bouger les choses. Le 4 décembre 1964, lorsque la grève fut finalement votée, il proposa spontanément de devenir l'animateur du piquet au Pied-du-courant. Il adore l'action et se dévoua pleinement sur le terrain et sur les quais afin de bloquer la sortie des camions clandestins et les manœuvres abusives. La grève a été une épreuve pour les employés de la Régie. Ils ont perdu plus d'un million dollars de revenu en 76 jours, mais ils ont gagné le droit de se faire respecter, le droit à de meilleures conditions et à la sécurité d'emploi. Fini les congédiements arbitraires, fini le règne des gros bonnets !

En août 1966, le syndicat connaît quelques transformations, le premier président et son équipe sont remplacés. C'est Jean Galibert qui a repris la présidence et Ronald Asselin est élu responsable de la région de Montréal. Sa participation à la vie du syndicat après la grève, sa combativité et son engagement ont vite été remarqués par les gens qui le fréquentaient. Toutefois, son atout majeur était son habileté à communiquer. Il avait le don d'orateur, le charisme exceptionnel et une voix de stentor. Bien avant qu'il ne soit élu, il avait même réussi à lui seul, lors d'une assemblée, à faire annuler un changement d'horaire proposé par l'exécutif du syndicat. En le voyant agir, le directeur des services publics de la CSN glissa à l'oreille du président : « Celui-là, vous êtes mieux de l'avoir avec vous autres, les salles, il les possède ! ».

Il ne reste que deux ans avant la fin de la première convention et malgré la sécurité d'emploi durement gagnée, certaines mesures patronales injustes existent toujours. L'embauche d'employés temporaires est démesurée. En ce temps-là, c'est au bout de six mois, qu'un employé occasionnel devient permanent et les chefs de l'époque avaient l'habitude de remercier les employés la veille de la date fatidique et de les rappeler deux jours plus tard afin qu'ils recommencent une nouvelle période de sursis. Avec cette tactique, c'est presque la moitié du staff qui était temporaire. Quant aux conditions salariales, elles sont 40 pourcent moins élevées qu'un employé occupant un emploi similaire au privé. Il faut absolument parvenir à la parité, l'objectif étant un salaire de 110 dollars par semaine au lieu de 69 dollars.

En 1968, les négociations font du surplace, la Régie n'accorde que 15 pourcent d'augmentation salariale répartie sur trois ans. Le 25 juin, une nouvelle grève est votée, la deuxième en quatre ans. Elle durera cinq longs mois et son bilan est sombre. Des hausses de salaire sont accordées, mais en contrepartie plus de travail sera exigé. Quelques avancées concernant les congés, le temps supplémentaire et le statut des employés temporaires sont significatives, mais c'est un syndicat essoufflé et sans vrai leader qui sort de cette épreuve.

PREMIERS PAS

Suivant la tourmente de la précédente grève, Ronald décide de se présenter à la présidence du syndicat en 1969. Toutefois, ses origines et son affiliation montréalaises, ne plaisent pas aux gens de Québec et c'est Réal Lapointe qui fut élu pour être, presque aussitôt, démis de ses fonctions en raison de la fraude et de la falsification de rapports financiers.

C'est donc au début de 1970 que le président de la CSN contacte Ronald et le supplie de prendre la présidence du syndicat. La tâche est d'envergure. Il faut ranimer les équipes et l'ambiance de travail, s'assurer de poursuivre les visées des précédents décideurs syndicaux et régler les enjeux qui font la une.

Le rapport de la commission Thinel sur les agissements de la SAQ, demandé par le gouvernement sur accusations du syndicat,

fait lumière sur la vente d'alcool illégale pendant les deux grèves, celles de 1964 et 1968. En effet, la commission découvre que l'entreprise est encore influencée par les jeux politiques et qu'elle complote avec la mafia, notamment pour la délivrance de permis d'alcool. La population entend d'une bonne oreille les menaces du gouvernement, à l'encontre du syndicat, de vouloir privatiser la Régie. Le gouvernement suivra les conclusions du rapport et décidera de scinder la Régie en deux entités, une avec les pouvoirs judiciaires notamment d'émettre ou retirer les permis d'alcool et l'autre purement commerciale, baptisée alors Société des Alcools du Québec. La nouvelle entité a aussi un nouveau PDG, le plus jeune de l'histoire de l'entreprise, qui poursuit l'objectif de transformer l'ancienne forteresse de la malversation, en entreprise moderne et libre. Il a trente-sept ans et il se nomme Jacques Desmeules.

À peine arrivé au syndicat, Ronald doit, lui aussi, faire le grand ménage, par exemple, montrer la porte au secrétaire qui faisait des chèques en faveur de sa femme sur le compte du syndicat. Mais il va surtout préparer les négociations de la future convention. Ronald aime bien l'idée de la CSN de faire un front commun, de réunir tous les syndicats de la fonction publique contre l'État. Ronald a toujours dit que les deux grèves de la Régie n'ont eu que peu de résultats. D'une part, ce n'était qu'un petit groupe de deux mille grévistes, et d'autre part, l'État ne perdait quasiment aucun revenu. Grâce à la péréquation, il récupérait soixante-dix pourcent des bénéfices et en plus, il n'avait presque plus de charges salariales pendant ce temps. Il soutenait donc que les conflits s'intensifiaient plutôt de manière honteuse.

Ce fut donc en même temps que 900 syndicats, qu'en 1972, l'année du renouvellement de la convention, les employés de la SAQ entrèrent en grève aux côtés des 200 000 travailleurs de la fonction publique. Ce fut la grève la plus importante de l'histoire du Québec et l'une des plus longues aussi. Cependant, une loi spéciale força les employés à revenir au travail, mais plusieurs votèrent « non », et certains chefs syndicaux se retrouvèrent même en prison. Cela ne fut pas très bon pour l'image que le Québec donnait au monde entier. Même le secteur privé se mêla à cette lutte jusqu'à ce qu'il y ait un mort et des dizaines de blessés. À Sept-Îles, un artisan, complètement saoul, au volant de sa voiture a foncé sur un groupe de grévistes, qu'il accusait d'être responsable de la faillite de son entreprise. Ces dangers de contagion ont obligé le gouvernement à s'incliner et ainsi Ronald gagna l'une de ses premières victoires. Un salaire minimum pour tous qui passe de 75 à 100 dollars, indexé au coût de la vie, un mois de vacances, une assurance-salaire et un régime de retraite également indexé.

NOUVELLE ÈRE

Avec la collaboration du PDG Desmeules, beaucoup plus ouvert que ses prédécesseurs, Ronald a l'espoir de faire enfin bouger les choses. Il veut des formations pour les employés afin que ceux-ci soit considérés comme des spécialistes qui seraient plus difficiles à remplacer. Il veut que la clientèle apprécie et s'habitue à cette compétence. Certaines conditions minimales d'embauche ont aussi été exigées : lire, écrire, compter, connaître quelques mots d'anglais et avoir au moins deux bras. Toutefois, les revendications des ouvriers de l'entrepôt étaient trop distinctes de celles des employés de magasin pour être représentées par un même syndicat; ainsi, il y a eu une scission.

Les premiers magasins libre-service voient le jour en 1973. Une maison des vins est également inaugurée, spécialisée dans les grands crus et les eaux-de-vie de luxe. Des mini-succursales sont disséminées un peu partout avec les 300 produits les plus demandés. En 1975, la SAQ offre 1450 produits, ce qui représente une véritable révolution. On avait parlé de commercialisation et d'innovation, on avait découvert le consommateur (que voulait-il ? qu'aimait-il ? comment le satisfaire ?).

Malgré les bonnes volontés de la haute direction de vouloir changer les mentalités et d'apprendre aux gens à se parler, sur le terrain, c'est loin d'être la réalité. Les cadres sont habitués depuis trop longtemps aux rapports de force. Ils sévissent pour des peccadilles. Un employé arrive en retard le matin, une fois n'est pas coutume, mais c'est déjà trop, sa matinée ne sera pas payée. Il proteste, c'est la journée complète qu'il perd. Les cas de suspensions ne manquent pas non plus : il suffisait de refuser de faire des heures supplémentaires, etc.

Une nouvelle négociation est entreprise : on veut une semaine de travail sur cinq jours du lundi au vendredi et des salaires égaux à ceux du privé. Les négociations durent et on obtient le samedi, seuls les employés volontaires travailleront et si ce n'est pas suffisant des employés occasionnels seront embauchés. C'est une victoire, mais en ce qui concerne les salaires, le gouvernement est inflexible. Alors, À quinze jours de l'ouverture des Jeux olympiques de 1976, une grève illimitée est votée à 92 pourcent. La pression est forte. Le 13 juillet, l'écart entre la demande et l'offre n'est plus que de 10 dollars par semaine, le syndicat tient bon, les jeux vont bientôt commencer, ce n'est pas le moment de lâcher. Le 18 juillet, au moment de l'ouverture des jeux, la grève est finie. Le gouvernement capitule : l'employé qui gagnait 129 dollars en gagne maintenant 200. C'est l'euphorie et Ronald jubile !

L'ESPOIR

Les péquistes sous le règne de René Lévesque viennent d'être élus, fin 1976. Ronald, militant souverainiste, espère ne pas devoir affronter de scénarios qui mèneront comme à chaque fois à la grève. Ce nouveau gouvernement est favorable à la cause des travailleurs, après tout. Ronald en profite donc pour consolider les assises de son syndicat qui portera dorénavant le nom de SEMB-SAQ et qui sera désormais situé sur la rue Saint-Denis, au cœur du Quartier latin. C'est une bonne affaire, le

syndicat achète un immeuble de quatre étages et on loue le haut au syndicat des infirmières. C'est également à ce moment que le Pionner revoit le jour. Ronald est convaincu qu'un syndicat sans journal, ce n'est pas un vrai syndicat.

En 1978, Ronald fut convoqué par le ministre de l'industrie et du commerce, Rodrigue Tremblay qui lui annonce son projet de privatiser certaines opérations de la SAQ. Il affirme qu'à compter de septembre prochain, les épiciers vendront également du vin. Il insiste en soulignant que l'intérêt public passe devant ceux des groupes particuliers, devant les syndicats. Ronald admet qu'il n'est pas favorable à cette initiative, mais le projet est déjà mis de l'avant. D'ailleurs, quelques jours plus tard, le ministre demande la démission du PDG Desmeules qui ne souhaitait pas démanteler l'entreprise. Le ministre nomme alors Daniel Wermenlinger pour diriger la SAQ. C'est la consternation dans les rangs du syndicat et des employés. Comment ne pas voir arriver la privatisation, il faudrait être sourd et aveugle !

Étant donné que l'opinion publique était favorable à l'idée de la vente de vin en épicerie, il aurait été difficile de s'ériger contre le projet. Les nombreuses grèves, la hausse des prix vertigineuse et les conditions de travail améliorées n'auraient pas convaincu le Québécois moyen et le monopole d'état aurait été mis en jeu. Depuis déjà pas mal de temps, la presse faisait l'apologie de la libre concurrence et une majorité de la population commençait à envisager la privatisation totale de la SAQ.

La convention expire en juillet et on tourne en rond depuis le mois d'avril. Il n'est alors, malheureusement pas plus facile de négocier avec le gouvernement péquiste qu'avec les gouvernements précédents. La parité de salaire avec les employés de l'alimentation constitue la principale revendication. Le caissier de chez Steinberg gagne le double de ce que gagne celui de la SAQ. En plus des salaires, Ronald veut aussi améliorer les conditions des occasionnels. Ce sont de véritables galériens : des salaires inférieurs aux réguliers, pas de sécurité d'emploi ni d'ancienneté, etc. De son côté, la SAQ souhaite regagner ce qu'elle a perdu en 1976, notamment la semaine de 40 heures sur six jours. On décide de faire des grèves tournantes, car il faut l'avouer les ressources nécessaires pour faire une grève générale manquent. Pour punir les grévistes, lorsqu'on décide de débrayer une journée, la direction répond par deux journées de fermeture. Il devient ainsi aussi difficile de trouver une bouteille qu'un billet pour les Rolling Stones au Forum.

Alors Ronald a une idée fabuleuse. Les négociations ont commencé depuis un an, et pour fêter ce triste anniversaire on ferme les magasins et on amène les 2 000 employés voir une partie des Expos. À l'occasion, Ronald a d'ailleurs réussi à obtenir la faveur de lancer la première balle. Les journalistes sont éberlués, et à leurs questions Ronald répond : « depuis qu'on a commencé les négociations, on ne fait que ça, se renvoyer la balle, nous ce qu'on veut c'est un salaire comme chez Steinberg, pas de travail le samedi et un meilleur statut pour les employés temporaires ! ». Ronald fait la une de La Presse et en profite pour avertir le parti québécois de sa motivatio : « Nous allons nous inviter au prochain congrès du parti et ça va remuer ». Il invente également un slogan pour l'occasion : « le PQ, je l'ai dans l'Q ! ». Aucun syndicat n'avait encore osé s'attaquer au parti des travailleurs, mais la lutte dure depuis trop longtemps. La conscience péquiste est ébranlée.

Malin comme pas deux, Jacques Parizeau fait deux propositions au syndicat avec la conviction de l'affaiblir, de diviser les troupes. La première prévoit une petite amélioration salariale, mais qui reste inférieure aux salaires des travailleurs de Steinberg et l'autre propose de calquer la convention collective de Steinberg. Mais Ronald ne veut pas imiter la convention de Steinberg, d'une part il avait découvert qu'elle concernait les gens des bureaux, les salaires étaient inférieurs à ceux offerts aux commis de service chez Steinberg et d'autre part parce qu'elle ne prévoyait pas une sécurité d'emploi. Il ne se laissa pas piégé par la ruse de Parizeau.

Au bout de deux mois de grève ferme et de six mois de débrayage, on approche d'un règlement. La SAQ laisse tomber la semaine de six jours et une hausse salariale moyenne de 37 % est prévue sur quatre ans. Les salaires du privé restent plus élevés, mais la sécurité d'emploi constitue un acquis important. Le 28 octobre 1979, la grève prend fin. Elle aura été la plus difficile à accepter, car la prétendue bienveillance du PQ envers la classe ouvrière n'était qu'un argument électoral.

Ronald en est écœuré et son altercation avec le ministre du travail, Pierre Marc Johnson en dit long : « Vous me faites penser à un sac vert, Monsieur Asselin, vous êtes un véritable sac à déchets ! ». « Si moi, je suis un sac vert, vous, Monsieur Johnson, vous êtes ce qu'il y a dedans ! », riposte Ronald. « Vous êtes ministre du travail, mais vous n'avez jamais été un travailleur de votre vie, vous ne savez pas ce que ça veut dire. Si ça existait, une machine à donner des coups de pied au cul, j'en prendrais une et je me mettrais devant parce que c'est tout ce que je mérite, j'ai été un de ceux qui sont passés de portes en portes pour faire signer des cartes du PQ et essayer de faire un ministre qui avait du bon sens avec vous ! ». Pour Ronald, Johnson a voulu briser les reins de son syndicat, un syndicat rebelle, solide et qui a osé contester le PQ. Malgré tout, la tempête s'estompe durant les semaines suivantes. L'imminence du référendum ranime la solidarité et Ronald place l'indépendance au-dessus de la partisannerie, et ce même si le PQ s'est montré sans pitié pour lui.

LA BATAILLE D'UNE VIE

Les ventes de vin en épicerie vont bien, les douze mille épiciers indépendants ont vendu deux millions sept cent milles caisses. Conséquemment, les ventes de la SAQ, elles, ont baissé de vingt-cinq

pourcent. Les marchands font des profits records et ils en veulent encore plus. Pour y parvenir, ils forment un puissant lobby avec vingt-deux entreprises du secteur manufacturier tel que Seagrams et Melcher's. De plus, le jeune ministre du développement économique, Bernard Landry, soutient que le gouvernement est de plus en plus tenté de libéraliser le marché et le gouvernement Lévesque utilise régulièrement l'argument de la privatisation comme chantage. Bientôt c'est tout le secteur privé qui se dresse contre le monopole d'état, y compris le Conseil du patronat et la Chambre de commerce du Québec. De tous les journaux, c'est surtout La Presse, dirigé par un ancien du groupe Seagram, qui fait une campagne éhontée anti-SAQ et qui prône la privatisation.

La tâche est lourde pour Ronald Asselin. Lors d'une table de concertation alors qu'il est entouré par un aréopage de lobbyistes, il déclare : « Je me souviens du temps de la commission Thinel, commence-t-il en visant l'entreprise privée. Vous étiez tous là, vous autres, pour dire que la SAQ, c'était une nique à patronage, une compagnie broche à foin administrée comme un magasin général. Maintenant que la société d'état est devenue moderne et profitable, qu'elle s'est renippée, qu'elle a changé d'image, qu'elle est gérée par des spécialistes, vous voulez mettre la main dessus. Vous me faites penser à une gang d'affamés au milieu d'une table, c'est à qui plongerait le premier dans le beurrier ! ». Incroyable mais vrai, l'envolée du chef syndical provoque une tonne d'applaudissements du côté de la direction de la SAQ, au moment où la séance est levée le PDG Wermenlinger s'approche de lui et le félicite chaleureusement pour son intervention. Les deux ennemis de la grève de 1979 font maintenant la paix pour sauver l'entreprise des mains des marchands.

Mais, un nouveau problème arrive, sûrement téléguidé en hauts lieux. Le SEMB est victime de maraudage de la part du local 500 de la FTQ. S'ils réussissent à s'emparer du syndicat, ça en est fini du SEMB et de son président un peu trop dérangeant. Le petit syndicat n'a pas suffisamment de moyens contre la grosse machine FTQ, mais Ronald et son équipe ont le courage d'affronter cette situation. Ils recommuniquent avec la CSN et avec Michel Chartrand et ils entreprennent de rencontrer un par un les employés de la province. Ils démentissent ainsi les propos tenus par la FTQ et ils font signer une nouvelle carte aux membres. Cette initiative sera couronnée de succès.

Pendant ce temps, Rodrigue Biron, ministre de l'industrie et du commerce, aborde la privatisation avec un engouement certain et n'ayant pas apprécié le rapprochement du PDG de la SAQ et du président syndical lors de la table de concertation, il le remplace tout simplement. C'est Jean-Guy Lord, vice-président des vins Brights et animateur du lobby Soprovin luttant contre la SAQ pour obtenir le droit d'importation de vins qui reprend le flambeau. On ne pouvait pas trouver mieux comme liquidateur ! En effet, c'est un plan des plus machiavéliques que propose le PDG : transformer les magasins en coopératives! Pour y parvenir, il promet notamment aux employés qu'ils seront leur propre patron. Il espère ainsi mettre hors d'état de nuire le syndicat et Ronald en tombe de sa chaise, il va falloir agir et vite ! C'est par le biais de la justice que Ronald a pu faire sauter les idées révolutionnaires du gouvernement, car il est interdit de négocier directement avec des employés de conditions inférieures à celles qu'ils ont, sans faire appel au syndicat. Pourtant, c'est clairement ce qu'ils ont fait. Le projet de coopératives viole donc à la fois la convention de travail et le code du travail.

LA MANIÈRE FORTE

En avril 1985, Yves Duhaime, ministre des finances, a soudainement besoin d'argent et il annonce que l'heure de la SAQ est arrivée et qu'au cours des prochaines semaines commencera la vente de son réseau de succursales. Ronald et tous les employés de la SAQ n'ont pas encore eu le temps de réaliser ce qui se passe que le ministre du commerce Rodrigue Biron convoque la presse. Il affirme aux médias que le gouvernement a décidé de mettre en vente les 129 magasins de la SAQ de Montréal. Il annonce que les soumissions publiques auront lieu dès le mois de juin. Au syndicat, c'est le choc. On essaye de trouver une solution et rien ne sert d'affronter directement le gouvernement, car l'opinion ne nous est pas favorable. Ronald, espérant retourner cette situation, déclare contre toute attente que le syndicat est pour une privatisation partielle.

Les actuaires consultés par le syndicat proposent une formule de société mixte où le gouvernement garderait 51 % des actions et où le reste irait en priorité aux employés, puis aux investisseurs privés. Ronald explique lors d'une entrevue, ce topo au ministre Biron, et ce dernier ne manque pas de rejeter cette option du revers de la main et non sans ironie. Pourtant l'équation des actuaires fonctionne et de toute manière la population, favorable à l'idée, commence à douter des idéaux gouvernementaux : la valeur d'une entreprise est représentée par son ensemble, alors pourquoi la vendre en pièces détachées ?

Sur la lancée, c'est une véritable campagne médiatique que Ronald engage. Articles dans les journaux, interviews radio, il explique les bienfaits de la société mixte. Lors d'un débat télévisé, Jules Saint-Amour, vice-président aux régions du SEMB, réussi même à faire dire au ministre Biron que cela ne serait pas très rentable d'acheter une succursale. « Si vous achetez un magasin pour faire un placement d'argent, ça ne sera pas à votre avantage. Mais si vous l'achetez pour y travailler vous-même et pour le gérer, vous allez améliorer votre revenu, mais vous ne pourrez pas devenir riche avec ça… » Ce à quoi il lui fut répondu : « Monsieur Biron, est-ce que vous demandez à des gens qui ont déjà une job d'acheter leur job ? ».

Pourtant, rien ne fait plier le gouvernement. Le 28 juin 1985, les mandataires

mettent en vente les 129 magasins de Montréal. En dix jours, 600 formulaires sont réquisitionnés en vue de faire une offre d'achat. Le 31 juillet, à la fermeture des appels d'offres, 60 magasins n'ont pas trouvé preneur. C'est le mutisme total à Québec et au Pied-du-courant. Interviewé par Radio-Canada, Ronald Asselin ne se gêne pas pour déclarer : « On a dit dès le début que ce serait un gros flop ! La réponse donnée par le secteur privé à monsieur Biron est décourageante. Que voulez-vous ? La Société des alcools, ça ne vend pas que des alcools, ça vend des taxes surtout. Moi, j'ai jamais vu personne qui vend des taxes faire de l'argent avec, sauf le gouvernement bien sûr ! ».

Pendant ce temps au SEMB, l'avocat du syndicat met le doigt sur une incongruité, les soumissionnaires ne sont pas tous traités de la même manière. En effet, le groupe promoteur mandaté par l'État aide les employés de la SAQ à former des coopératives et à obtenir du financement pour soumissionner. Un gouvernement qui vend ses biens au public doit donner la même chance de les acquérir à tous. Le 10 juillet, l'avocat demande à la Cour supérieure de déclarer nulle la vente des magasins. Le juge examine le dossier et accorde une injonction provisoire qui interdit à la SAQ de vendre les magasins. La bataille juridique est reportée au 15 septembre, cela donne quelques semaines de sursis. Le 7 octobre, le juge repousse une fois plus l'affrontement juridique.

RONALD, LE SAUVEUR !

Les élections approchent et la privatisation est devenue une patate chaude dans les mains du gouvernement et les libéraux ne se retiennent pas de dénoncer avec effroi la manière dont le dossier a été conduit. Candidat à la chefferie, Pierre Marc Johnson qui avait succédé à René Lévesque constate que sa crédibilité est menacée. Il déclare le 27 octobre : « L'avenir du Québec n'est pas accroché à la vente de soixante succursales ! ». La privatisation est donc reportée aux calendes grecques !

Ronald Asselin a gagné la guerre. Une guerre qui aura coûté cher au syndicat, près de deux cent quatre-vingt-trois mille dollars de l'époque. Mais le PQ aura finalement capitulé laissant respirer les trois mille employés. Ronald fait maintenant figure de messie, et ce, même à Québec où sa popularité n'était pas acquise. Tout le monde célèbre, même les cadres supérieurs. En décembre, les libéraux une fois élu enterrent définitivement le projet. Le combat farouche et victorieux de Ronald a permis aux dirigeants de l'entreprise de le voir sous un nouveau jour et de l'apprécier, car eux aussi s'indignaient contre les utopies des péquistes. Finalement, Ronald était reconnu.

Le nouveau PDG de la SAQ, Jocelyn Tremblay, invita les dirigeants du syndicat ainsi que les cadres supérieurs à participer à la rencontre annuelle. La visée de ce rassemblement était de présenter les orientations stratégiques de l'entreprise, mais lorsqu'il prit la parole, le président regarde Ronald droit dans les yeux et lui dit : « Vous savez, Monsieur Asselin, on vous doit beaucoup. S'il y a des gens qui ont une chaise aujourd'hui pour s'asseoir, c'est, dieu-merci, grâce à vous et à votre syndicat ».

Il n'y a pas grand-chose à rajouter, si ce n'est que :

Merci, Monsieur Asselin, j'ai eu la chance d'avoir la mission d'écrire cet article et de vous découvrir, de découvrir un homme de sens, un homme de convictions. C'est un honneur de vous rendre cet hommage. S'il y a des gens qui ont une job aujourd'hui, une sécurité d'emploi, un salaire enfin arrivé à la moyenne nationale, un minimum de quatre semaines de vacances, de la formation, de la reconnaissance et tant d'autres choses, c'est bien grâce à vous !

Les gens sont parfois bien décevants, je parle de moi-même, je ne vous connaissais pas avant la semaine dernière. Il a fallu que vous vous en alliez vers d'autres cieux pour que je vous découvre et prenne conscience de l'ampleur de votre réalisation de tout ce que je vous dois aujourd'hui. Je suis désolé, d'abord désolé d'avoir pris pour acquis ce que j'ai aujourd'hui, désolé de ne pas avoir cherché pourquoi et comment cela s'est fait, désolé de ne pas vous avoir connu, désolé de ne pas avoir eu l'occasion de vous dire merci.

Ma mission était de suivre toutes vos réalisations jusqu'à la date de votre départ, en 1995, je ne peux pas ; ce n'est pas que ce que vous avez fait après n'est pas important pour nous, mais, arrivé à ce point, j'ai le même sentiment que celui qui est passé à côté de la mort : tout ce qui peut lui arriver ensuite, semble bien anodin.

Aujourd'hui je comprends tout le travail qui a été fait en amont et tous les efforts qui ont été investis. Vous me rendez encore plus fier du SEMB aujourd'hui.

Philippe Jonqua
régulier 30 heures, succursale 23174

Calendrier chronologique d'événements importants

1921: Création par le gouvernement du Québec de La Commission des Liqueurs.

1941: Grève à Arvida pour 20 000 travailleurs de l'amiante.

1946: Les ouvriers de la Dominion Textile affrontent la Police Provinciale de Maurice Duplessis alors que la compagnie utilise des scabs pour continuer ses opérations.

1949: Du 13 février au 1er juillet: grève des ouvriers de l'amiante (Asbestos).

1951: Création du premier fond de grève à la Confédération des Travailleurs Catholiques Canadiens (C.T.C.C.).

1957: Création de la Fédération des Travailleurs du Québec (F.T.Q.).

1960: La Commission des Liqueurs devient La Régie des Alcools du Québec (R.A.Q.).

La C.T.C.C. devient la Confédération des Syndicats Nationaux (C.S.N.).

1964: Juillet: le Syndicat des Fonctionnaires de La Régie des Alcools et le Syndicat des Ouvriers de La Régie des Alcools sont accrédités. Ils sont les premiers à négocier avec le gouvernement. « La Reine ne négocie pas avec ses sujets. » — Jean Lesage. —

Première ronde de négociations des secteurs public et parapublic.

Du 5 décembre au 18 février: grève des 4 000 employées et employés de La Régie des Alcools du Québec.

1968: Du 23 juin au 22 novembre: grève des employées et employés de la R.A.Q.

Durant la grève, la compagnie Melchers se fait prendre en possession d'une cargaison de spiritueux à Ville Vanier. Le Gouvernement est forcé d'ordonner une enquête à la demande du Syndicat et de la C.S.N. C'est l'enquête Thinnel qui avait pour buts l'étude du commerce des spiritueux et l'étude de l'administration de la R.A.Q.

1970: La R.A.Q. devient La Société des Alcools du Québec (S.A.Q.).

La grève des gars de Lapalme.

Lock-out à La Presse: 7 mois.

1972: Ronde de négociations du premier Front Commun dans le secteur public et parapublic.

1974: Le 7 janvier débute la grève de la United Aircraft: 21 mois.

1975: Conflit à la C.S.N. et suspension de différents syndicats dont le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la S.A.Q.

1976: En juillet: grève à la S.A.Q.: 15 jours.

Élection du P.Q. « Le P.Q. a un préjugé favorable envers les travailleurs. » René Lévesque.

1979: Lock-out et grève à la S.A.Q.: environ 6 mois.

1982: Avril: période de maraudage et retour du S.E.M.B.S.A.Q. à la C.S.N.

11 décembre: imposition d'un décret aux employées et employés de la S.A.Q.

1985: ???????

SEMB SAQ Déjà 20 ans!

1

Qui est le président actuel de la CSN ?

a) Louis Roy

b) Jacques Létourneau

c) Pierre Beaulé

2

Laquelle de ces affirmations reflète réellement la situation actuelle de la CSN ?

a) 200 000 membres, 150 000 syndicats

b) 400 000 membres, 3000 syndicats

c) 300 000 membres, 2000 syndicats

3

Le SEMB étant affilié à la CSN, à quelle fédération est-il associé ?

a) FEESP (fédération des employées et employés des services publics)

b) FC (fédération du commerce)

c) FP (fédération des professionnèles)

4

Q : En quelle année le SEMB s'est-il affilié à la CSN pour la deuxième fois ?

a) 2004

b) 2005

c) 1997

5

Q : En quelle année la CSN a-t-elle vue le jour ?

a) 1921

b) 1952

c) 1967

Réponse : 1. b) Jacques Létourneau / 2. c) 300 000 membres, 2000 syndicats / 3. a) FEESP (fédération des employées et employés des services publics) / 4. b) 17 janvier 2005 / 5. a) 1921, à cette époque, elle portait le nom de Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), c'est en 1960 que la centrale change de nom pour CSN