



SEMB 
60 ANS DE LUTTES

PUBLIÉ DEPUIS 1965



LE PIONNIER

Vol. 59 #02 - Automne 2024



ENSEMBLE, NOUS AVONS TOUT À GAGNER !
Ce qui rend le syndicalisme précieux, ce n'est pas seulement le gain matériel, mais l'esprit de camaraderie et de solidarité qu'il inspire. **04**

13
LE SEMB A 60 ANS !
Cela fait six décennies que les travailleurs de la SAQ ont décidé de s'unir pour améliorer leurs emplois et ceux de tous les travailleurs.

LE SEMB SAQ, C'EST BIEN PLUS QU'UN SIMPLE SYNDICAT **15**
Riche de ses 60 ans d'expérience et de luttes, le SEMB SAQ est reconnu pour être un syndicat combatif, organisé et présent dans l'histoire du syndicalisme au Québec.



SOMMAIRE

Parler des années d'or de la SAQ au passé, ça crève le cœur!	03
enSEMBle, nous avons tout à gagner!	04
D'où vient le nom du journal Le Pionnier?	06
Historique de nos luttes	07
Grève de 1979	08
enSEMBle, ça fait la différence!	08
60 ans d'opposition	09
Les agences: un combat qui date depuis très longtemps...	09
Historique du conseil général depuis 1975	10
Le SEMB a 60 ans!	13
Mon parcours syndical	14
Le SEMB SAQ, c'est bien plus qu'un simple syndicat	15
Joyeux 60 ^{ième} anniversaire au SEMB SAQ!	16
Prix Citron	16

Vous avez une opinion ou une caricature qui peut susciter l'intérêt de vos collègues? Écrivez-nous et faites-nous parvenir vos textes par courriel à l'adresse suivante: pionnier@semb-saq.com

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

Rédaction

Lisa Courtemanche, Eric Lesage, Emilie Paquin, Gilbert Leblanc, Karine Beaulieu, Stéphanie Delorme, Elise Lallement, Daniel Bernard, Jean-François Bordeleau, David Gagnon

Conception graphique

Emilie Paquin

Pour nous rejoindre:

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.net

Suivez-nous!



PARLER DES ANNÉES D'OR DE LA SAQ AU PASSÉ, ÇA CRÈVE LE CŒUR!



Au fil des plans stratégiques et des demandes excessives des gouvernements, le prestige SAQ s'est perdu, comme le poste de vice-président des ressources humaines à la SAQ...

C'était l'époque où des heures, il y en avait, nous avions beaucoup de tâches liées au « prêt aux affaires ». Monter les promos Duopack, Tripack, les ilots en cube de bois et les campagnes douteuses comme : Partez avec la caisse ou Le trip à trois. L'époque sans Maxi et sans Mini, juste du bon jus choisi par les conseillers en vin pour nos clients.

On apprenait les codes des produits par cœur, le client arrivait à la caisse et sa facture était déjà prête. Chaque bouteille était emballée dans un sac papier et ensuite, dans un grand sac plastique. Autre temps, autre façon.

Outre le travail en soi, le social entre les collègues était très important. Je m'ennuie de nos soupers et des partys chez les uns et les autres. La feu méga division 1, nous avions aussi un rendez-vous hebdomadaire à la Cage aux sports sur le Chemin Chambly à Longueuil !

On se tenait serré, ça allait bien dans nos succursales, autant le travail que le climat, et quelle ambiance de travail !
Salutations aux anciens de la division 1 !

Je me rappelle la création des GTC en 1998, pourquoi avoir créé des groupes de travail consultatifs à l'époque ? Une nouvelle convention s'était signée à l'automne 1997, un changement majeur pour les collègues à temps partiel de l'époque, l'assignation par succursale unique venait de s'éteindre, pour faire place à l'assignation des divisions ! Une révolution ! Les horaires de nos divisions étaient faits à la main par nos divisionnaires. J'ai eu l'occasion d'en faire de ces horaires, on avait un cœur, on connaissait notre monde et on savait leurs préférences, tout le monde était heureux de travailler, tout le monde travaillait !

Nous aurons vécu 26 ans avec l'article 8, l'assignation des collègues à temps partiel, comme on le connaît en ce moment. Nous vivrons avec la prochaine convention collective, une autre révolution de l'assignation par bloc, 5/20 et les rappels accessibles aux réguliers.

Nos collègues divisionnaires et GTC nous aideront à vivre ce changement. Il y aura une rencontre du GTC de plus par année pour rapporter vers le syndicat et la SAQ les enjeux de la nouvelle assignation.

S'il y a des postes vacants GTC dans vos divisions, je vous sollicite pour contacter votre délégué.e régional.e. Vous n'avez pas besoin d'expérience, il faut juste avoir le goût d'épauler son ou sa délégué.e et d'accompagner vos collègues dans ce changement.

Ce qui reste et ce qui restera malgré tout :

Le client, la passion du produit, le syndicat et surtout, des amis pour la vie !

Bonne continuité au SEMB !

*Lisa Courtemanche
Présidente du SEMB SAQ (CSN)*

ENSEMBLE, NOUS AVONS TOUT À GAGNER!

Avant-propos



Il y a des années, un étudiant a demandé à l'anthropologue, Margaret Mead, quel était, selon elle, le premier signe de civilisation dans une culture. L'étudiant s'attendait à ce que Mead évoque des hameçons, des casseroles en terre cuite ou des moulin en pierre, mais Mead répondit plutôt: « *Le premier signe de civilisation dans une culture ancienne est une jambe brisée qui a guéri. Dans le règne animal, si vous vous cassez la jambe, vous mourez. Vous ne pouvez pas fuir le danger, aller à la rivière pour boire ou chasser pour vous nourrir. Vous devenez de la nourriture pour les prédateurs. Aucun animal ne survit à une jambe cassée suffisamment longtemps pour que l'os guérisse. Une jambe cassée qui a guéri est la preuve que quelqu'un est resté avec celui qui est tombé, a soigné la blessure, a mis la personne en sécurité et s'est occupé d'elle jusqu'à sa guérison. Aider quelqu'un dans la difficulté est le point de départ de la civilisation.* »

Nous vivons dans un monde où les avancées sociales nous semblent parfois acquises. Les droits dont nous disposons aujourd'hui — la semaine de 40 heures, les congés payés, les salaires décents, ainsi que les règles de santé et de sécurité — sont le résultat cumulatif de plusieurs décennies de luttes syndicales acharnées. Pourtant, malgré ces victoires, certains questionnent encore la pertinence des syndicats. Ce texte explore brièvement pourquoi le syndicalisme, loin d'être un fardeau, demeure une force essentielle dans la défense de nos droits et de notre dignité. En nous appuyant sur des perspectives historiques et contemporaines, nous verrons comment l'organisation des travailleurs continue de jouer un rôle crucial dans la construction d'une société plus juste et équitable.

Le pouvoir de l'unité

« *Pendant la Grande Dépression, dont je me souviens encore, et alors que la plupart de ma famille faisait partie de la classe ouvrière au chômage, la situation était mauvaise, bien pire objectivement qu'aujourd'hui, mais il y avait une attente que les choses allaient s'améliorer. Il y avait un vrai sentiment d'espoir. — Ce n'est plus le cas aujourd'hui.* » — Noam Chomsky

Aujourd'hui, cet espoir semble s'effriter face aux défis modernes: précarité, automatisation, dégradation des condi-

tions de travail, mais cet espoir ne doit pas mourir. C'est là que le syndicalisme intervient: comme une flamme persistante dans l'obscurité, un rappel constant que l'union fait la force et que chaque travailleur mérite d'être traité avec dignité et respect. Les syndicats ne sont pas seulement des entités de négociation; ils sont le bouclier contre l'exploitation et les abus de pouvoir.

Des pionniers à la Régie des alcools

En 1964, les employés de la Régie des alcools du Québec* font face à un défi monumental: se syndiquer dans un contexte où le gouvernement du « *Maintenant ou jamais, maîtres chez nous!* », incarné par Jean Lesage, se considère au-dessus de la négociation collective. Lesage ira même jusqu'à déclarer que « *La Reine ne négocie pas avec ses sujets!* ». Malgré cet affront, les travailleurs ne reculent pas. Ils persévèrent face à l'adversaire coriace que représente l'État, et quelques mois plus tard, ils forment enfin le premier syndicat de la fonction publique québécoise. Cette victoire n'était pas seulement une avancée pour eux, mais un signal fort envoyé à toutes les autres institutions publiques: l'organisation collective est non seulement possible, mais nécessaire.

Cette anecdote n'est pas simplement un chapitre de notre histoire; elle est une leçon de résilience et de détermination. Elle démontre que le syndicalisme est l'outil principal pour équilibrer les forces entre les travailleurs et leurs employeurs, même lorsque ces derniers se drapent de la toute-puissance. La lutte des employés de la Régie des alcools montre que la syndicalisation est le levier par lequel les travailleurs peuvent faire entendre leur voix, même face à des géants.

Résultats des luttes syndicales

Imaginez un monde sans syndicats. Aurions-nous des journées de maladie payées? Des vacances garanties dès l'embauche? Des salaires et des conditions dignes? Un fonds de pension? Probablement pas. La semaine de 40 heures, les week-ends, les congés payés, et bien d'autres avantages que nous considérons aujourd'hui comme acquis, sont tous nés des luttes syndicales. Ce sont des acquis qui ont été arrachés aux griffes de l'exploitation par la persévérance et le courage des travailleurs unis.

L'historien Howard Zinn l'illustre bien: « *Ce qui importe, ce sont les innombrables petits actes de gens inconnus qui posent les bases des événements significatifs qui entrent dans l'histoire.* » Chaque manifestation, chaque grève, chaque réunion syndicale contribue à forger un monde où les droits des travailleurs ne sont pas simplement des privilèges accordés, mais des droits fondamentaux, inaliénables.

* Commission des liqueurs 1921-1961; Régie des alcools 1961-1971; Société des alcools 1971 à nos jours.

Une question de survie

Il est facile de critiquer les syndicats en pointant leur coût, mais arrêtons-nous un instant : combien coûte l'absence de syndicalisation ? Sans syndicats, les augmentations seraient aux mieux indexées à la hauteur du salaire minimum, les congés seraient un luxe et les conditions de travail se détérioreraient inévitablement. Les syndicats ne sont pas un fardeau ; ils sont une assurance contre la précarité, une protection contre l'arbitraire des employeurs.

Pour ceux qui disent que le syndicalisme est un vestige du passé, il est crucial de rappeler que les syndicats ont évolué. Ils ne se battent pas seulement pour des salaires et des conditions de travail ; ils défendent aussi des causes sociales, telles que l'égalité des genres, la justice climatique et la protection des droits des minorités. Le syndicalisme est un mouvement vivant, en constante adaptation pour répondre aux défis modernes.

Au-delà des victoires et des défaites

« La récompense pour participer à un mouvement pour la justice sociale n'est pas la perspective d'une victoire future. C'est l'exaltation de se tenir aux côtés d'autres personnes, de prendre des risques ensemble, de savourer de petites victoires et de traverser des revers décourageants — ensemble. » — Howard Zinn

Ce qui rend le syndicalisme précieux, ce n'est pas seulement le gain matériel, mais l'esprit de camaraderie et de solidarité qu'il inspire. Se lever chaque matin en sachant que l'on n'est pas seul, que d'autres partagent les mêmes défis et aspirations, crée un lien qui transcende les simples relations de travail. C'est ce qui rend les luttes syndicales si puissantes : elles ne sont pas seulement des batailles pour des droits, mais des manifestations de la dignité humaine.

Reconstruire ensemble l'espoir

Aujourd'hui plus que jamais, il est essentiel de raviver cet esprit de lutte collective. Face aux crises modernes, aux inégalités croissantes et à la dévalorisation du travail humain, le syndicat est notre meilleur rempart. Ensemble, continuons à bâtir sur les fondations posées par ceux qui nous ont précédés. Le syndicalisme n'est pas une relique du passé, mais un phare guidant les travailleurs vers un futur plus juste et plus équitable. Comme le dit si bien Chomsky : les syndicats sont « la force motrice de la démocratisation et du progrès ». Soyons le changement et continuons d'écrire l'histoire, notre histoire, enSEMBLE.

Howard Zinn était un historien, auteur et activiste américain, célèbre pour son ouvrage **Une histoire populaire des États-Unis**. Il a dédié sa vie à défendre les droits civiques et sociaux, en mettant l'accent sur les luttes des classes populaires et des mouvements sociaux souvent ignorés par l'histoire traditionnelle.

Noam Chomsky est un linguiste, philosophe et intellectuel américain de renommée mondiale. Pionnier en linguistique, il est aussi une voix influente dans la critique des systèmes politiques, économiques et médiatiques, dénonçant notamment l'injustice sociale et les dérives du pouvoir.

Eric Lesage

Caissier-vendeur à la succursale Masson





Le syndicat a obtenu son accréditation sous le nom de Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec le 31 juillet 1964. Il deviendra le Syndicat des fonctionnaires de la Régie des alcools du Québec en 1967, puis Syndicat des fonctionnaires de la SAQ en 1972 pour devenir, en 1973, le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ (SEMB).

Le saviez-vous... ?

Lors de sa formation, notre syndicat était composé d'un président, de vice-présidents, d'un secrétaire/trésorier et de directeurs que nous appelons maintenant délégués régionaux. Le conseil général s'appelait autrefois le conseil supérieur.

À l'époque, le Québec était divisée en sept secteurs, Québec, Montréal, Hull et Abitibi, Saguenay et Côte-Nord, Bas du fleuve et Gaspésie, Mauricie et Joliette et pour terminer, St-Hyacinthe et Sherbrooke. Nous comptons maintenant 24 délégués au sein de notre conseil général.

D'où vient le nom du journal Le Pionnier ?

C'est en 1965 que le journal Le Pionnier a vu le jour. C'est l'exécutif d'autrefois qui a tranché pour choisir ce nom. Leur choix a été unanime parmi les propositions suggérées. Ils ont choisi Le Pionnier, afin d'immortaliser notre lutte qui a ouvert la voie au syndicalisme dans la fonction publique et qui nous a conduits à notre première convention collective. Ce nom a également été choisi afin de souligner les paroles de M. René Lévesque à l'Assemblée législative de Québec le 3 février 1965 : « À cause de cette grève qui vous fait mal, mais qui achève, vous aurez été des espèces de pionniers dans l'art difficile que le gouvernement puis ses fonctionnaires ont à apprendre, qui est de vivre ensemble. »

Le journal Le Pionnier se voulait un complément au journal mensuel de la CSN, mais avant tout, il a été mis sur pied afin de rejoindre les 3000 membres de l'accréditation à travers le Québec, afin d'assurer la cohésion à toute action collective et pour maintenir l'élan de fraternité qui a marqué notre éveil syndical des années 60.



1965 – Signature de notre première convention collective à la suite d'une grève d'un mois et 24 jours. Elle aura été la première convention collective du secteur public. À cette époque, les employé.es de la SAQ étaient sous le seuil de la pauvreté. Nous avons réussi à aller chercher la sécurité d'emploi, la reconnaissance de l'ancienneté ainsi qu'une augmentation de 30 % sur trois ans.

1974 – Quatrième négociation depuis la fondation du SEMB SAQ.

1976 – Le 5 juillet 1976 commença une grève générale illimitée quelques semaines avant les Jeux olympiques de Montréal. La grève durera 15 jours et permettra au SEMB SAQ d'obtenir une semaine de travail de cinq jours et une augmentation salariale de 55 % sur trois ans.

1986 – Sixième négociation qui nous permettra d'améliorer nos conditions de travail en ajoutant 100 postes réguliers de plus, l'établissement de l'ancienneté pour les employé.es temporaires et l'augmentation de la contribution de la SAQ au régime d'assurance. Grâce aux 16 jours de grève exercés, nous gagnerons également une augmentation de 5,5 % pour la première année et l'indexation pour les deux autres.

1988 – Lors de notre septième négociation, les enjeux concernaient l'organisation du travail. Grâce à des jours de grève perlée, nous réussirons à obtenir la création de divisions, l'ajout de 50 postes réguliers et la transformation de trois congés fériés en congés personnels.

1997 – La neuvième négociation a été en mode raisonné étant donné le contexte de changement de chaise de l'exécutif. Sans exécuter notre droit de grève, nous aurons réussi à faire des gains sur le plancher d'emploi par transaction, la reconnaissance syndicale (article 2), la gestion par division, la naissance des GTC et l'arrivée des postes de réguliers composés.

2009 – La onzième négociation se fera en mode raisonné, ce qui permit d'obtenir le service continu, l'équité salariale à l'interne, la création des postes réguliers 30 heures, la banque de temps supplémentaire accumulé payable en tout temps et la disparition du statut d'employé occasionnel. De plus, 121 postes réguliers 38 heures furent créés, en plus du statut de CSS.

2023 – Avant même que notre convention collective soit échue, en janvier 2023, l'employeur nous demande de débiter la négociation en espérant pouvoir s'entendre rapidement. L'année 2024 se conclut sous peu et nous sommes toujours en négociation après bientôt deux ans afin d'enrayer la précarité, améliorer nos conditions de travail et assurer un futur pour nos emplois.

1968 – Deuxième lutte à la suite de la fin de notre contrat de travail. Nous avons été en grève pour une période de cinq mois. Les employé.es ont obtenu des gains entre 23 et 29 % d'augmentation, malgré notre demande d'augmentation de 40 %.

1971 – Le Front commun prend son essor. Le 11 avril 1971, les employé.es du secteur public et parapublic déclenchent la grève générale. Les travailleuses et les travailleurs réclament un minimum de 100 \$ par semaine pour tous les fonctionnaires. Malgré l'adoption de la loi spéciale ordonnant le retour au travail, soit à compter du 22 avril 1971, les employé.es reprennent progressivement le travail; nous avons fait des gains concernant les vacances, l'indexation des salaires et des régimes de retraite, ainsi que l'assurance salaire.

1978 – Notre cinquième négociation débutera en avril 1978 sous la recommandation de Jacques Desmeules, président, au moment de la signature de la dernière convention. Il nous recommandait de faire en sorte de débiter les négociations pour la prochaine convention avant l'échéance de cette dernière, espérant, par ce procédé, aboutir à des négociations plus courtes et plus rapides. Cette négociation s'échelonna jusqu'au 28 octobre 1979, ponctuée par des grèves et des lock-out. La SAQ avait comme objectif un retour à la semaine de travail de six jours, et de notre côté, nous demandions des augmentations salariales et l'amélioration des conditions de travail des employé.es temporaires. Finalement, nous garderons la semaine de travail sur cinq jours et nous obtiendrons une augmentation des salaires de 37 % sur quatre ans.

1991 – Lors de cette négociation, il a été entendu de reconduire la convention collective de 1988 pour les deux prochaines années, en plus d'une augmentation salariale de 9 % sur deux ans et l'indexation au coût de la vie et l'augmentation du plancher d'emploi.

2004 – L'année 2004 fut une année marquante dans notre lutte de négociation pour notre dixième convention collective. Le SEMB sera en grève durant trois mois et durant cette période, nous nous sommes affiliés à la CSN. Les gains obtenus à la suite de cette grève sont une augmentation de 12,5 % des salaires sur six ans, la création de 250 postes réguliers, des succursales désignées et la création des postes 16-19.5 et des TPP.

2018 – Nous entamons notre douzième négociation, alors que notre convention collective est échue depuis le 31 mars 2017. À la suite de dix jours de grève perlée, nous adoptons une entente de principe en février 2019.

GRÈVE DE 1979

Ces deux photos représentent la fois où durant la grève de 1979, nous, SEMB, avons pris en otage le bureau de la députée, Jocelyne Ouellette, en réclamant un entretien avec Jacques Parizeau. Nous avons occupé les lieux quelques jours et nous avons même couché sur place; pizzas et films pour occuper notre temps. Tout le monde était très impliqué à ce moment-là, ce qui nous a permis de gagner pas mal de points à l'époque.

Gilbert Leblanc, COS du 23115 maintenant à la retraite et ancien délégué régional de l'Outaouais



ENSEMBLE, ÇA FAIT LA DIFFÉRENCE!

Depuis le tout début de mon parcours en 1997, le SEMB a fait partie de l'aventure, que ce soit de loin en exécutant les demandes du syndicat et en participant à la vie syndicale, en m'impliquant plus lors des conflits avec l'employeur ou complètement comme en ce moment avec mon rôle de déléguée de l'Outaouais. Mon père m'a éduqué en disant que si on veut avoir le droit de critiquer quelque chose, il faut s'informer au minimum, soit on se bat pour défendre nos opinions, soit on essaie de faire changer ce que l'on aime moins, rien n'arrivera tout seul et la force est dans le nombre.

Durant les heures sombres de la grève de 2004, j'ai vu plein de beaux moments de camaraderie; des collègues amener leur ensemble de batterie pour jouer de la musique, des collègues créer des liens avec d'autres SEMB de divisions différentes en sirotant leur boisson chaude, en discutant quand il fait moins 30° Celsius dehors et des personnes qui partagent des plats cuisinés sur les lignes de piquetage. EnSEMBLE, on est plus fort à s'encourager, à trouver et se donner les moyens pour atteindre nos buts, 60 ans de luttes pour améliorer nos conditions, ce n'est pas rien. Je suis fière de faire partie de cette page d'histoire et j'espère qu'il y aura une relève pour continuer la lutte pour les années à venir.

Karine Beaulieu CPOS du 23025 et déléguée régionale de l'Outaouais



60 ANS D'OPPOSITION



Le SEMB fête ses 60 ans d'existence cet automne. Soixante années de luttes pour défendre nos droits et nos tâches, protéger nos acquis, pour se mobiliser et négocier afin de faire avancer nos conditions. Saisissons l'occasion de se tourner vers le passé et de constater tout ce qui a été accompli au sein de notre organisation.

Durant toutes ces années, plusieurs enjeux ont été adressés, mais certains semblent récurrents. Force est d'admettre que notre employeur a toujours voulu maintenir les employés de magasin dans la précarité d'emploi s'attaquant sans cesse à nos heures, à nos tâches, et tentant convention après convention, d'étendre ses opérations à travers des agences et des plateformes de ventes alternatives. Depuis soixante ans, jour après jour, année après année, le SEMB s'est battu pour acquérir, puis maintenir des protections pour ses membres.

En tournant notre regard vers l'avenir, on constate que l'employeur prend un virage corporatif aux allures de franchise (plancher intelligent, push, décorations uniformes et stériles, automatisation, etc.). Le SEMB doit, de son côté, constamment se réinventer afin de ramener le facteur humain au cœur du débat, ce qui est le moteur des ventes de l'entreprise et l'aspect le plus apprécié des clients. La communication avec les membres à travers la province est facilitée avec l'évolution des technologies, mais la réelle connexion humaine doit être entretenue en personne.

Les années s'enchaînent, se ressemblent, mais ne se font pas rassurantes. Les luttes qui nous animaient il y a 60 ans sont toujours d'actualité, et nous devons continuer pour les années à venir à nous montrer combatifs et solidaires. Nous devons rester soudés, tous enSEMBLE, pour l'avenir de nos emplois, pour notre avenir.

Solidairement,

Stéphanie Delorme

Militante MVSJ

Déléguée régionale intérimaire Laurentides Nord

LES AGENCES : UN COMBAT QUI DATE DEPUIS TRÈS LONGTEMPS...

Dans les années 80, le SEMB avait l'habitude de participer au Salon international des vins et spiritueux. En 1988, nous y étions pour informer les gens sur les aspects négatifs des agences. Lors de ce salon, nous avons recueilli 3000 signatures à notre pétition pour l'abolition des agences. Dans un sondage, la population québécoise était catégorique, ils étaient satisfaits de l'information obtenue, la courtoisie et les compétences des employés de la SAQ. En octobre 2018, un comité d'étude sur le problème des agences et de la non-rentabilité de certaines succursales avait été formé.



Parce que

toute la population du Québec a droit au même service de qualité que l'on retrouve dans toutes les succursales de la Société des Alcools sauf dans les agences.

Les agences sont des concessions accordées par la SAQ. L'exigence première de la SAQ envers les agences est que ces dernières soient situées à plus de 20 kilomètres d'une authentique succursale de la SAQ...

Les travailleuses et les travailleurs de la SAQ s'élèvent contre cette politique d'implantation d'agences qui mène à une dégradation certaine des services dans le domaine de la vente au détail des boissons alcooliques mais surtout parce que cette politique d'agences fait des populations rurales des citoyens de seconde zone en les privant des services, des informations, des compétences donnés par toutes les travailleuses et les travailleurs des succursales. Cette politique d'agences de la SAQ est discriminatoire envers la population du Québec.

HISTORIQUE DU CONSEIL GÉNÉRAL DEPUIS 1975

Afin de souligner le 60^{ième} anniversaire du SEMB, je me suis dit que je ferais un travail d'archive pour voir comment la structure syndicale avait évolué dans le temps. Il me manque les dix premières années d'histoire, mais ça va comme suit.



En **1975**, le syndicat est suspendu par la CSN. Exécutif à six personnes:

Président, secrétaire, trésorier, vice-président Québec, vice-président régions et vice-président Montréal.

Conseil général 100 % masculin composé de « directeurs » et de l'exécutif.

Directeurs de Montréal, St-Hyacinthe, Rimouski, Sherbrooke, Lac St-Jean, Québec, Montréal Bureaux, Hull, Abitibi, Trois-Rivières, Québec Bureaux.

En **1978**, les directeurs deviennent des représentants.

Représentant de la région de l'Estrie, représentant de la région des Bois-Francs, représentant de la région Saguenay – Lac St-Jean, représentant de la région du Nord-Ouest québécois, représentant de la région de Rimouski, représentant de la région de Montréal, représentant de la région de la Mauricie, représentant de la région de Québec, représentant de la région de l'Outaouais, représentant des bureaux / Montréal, représentant des bureaux / Québec.

En **1981**, première femme au conseil général: Suzanne Clément, représentante des bureaux de Montréal.

En **1982**, le syndicat veut se réaffilier à la CSN après une tentative de maraudage par le local 500.

Nouveau poste à l'exécutif: vice-président des bureaux

Première femme à l'exécutif du SEMB: Suzanne Clément: secrétaire / vice-

présidente bureaux

Nouveaux territoires maintenant représentés: Laurentides, Joliette, Valleyfield, Côte-Nord.

Le conseil général autorise l'exécutif à donner un mandat au contentieux de la CSN, afin de loger une requête en contestation de la décision du commissaire Vassart en ce qui a trait aux « Bureaux » via « SPTP ».

Décision de ne pas adhérer au Front commun, car le contrat de travail vient de se terminer.

En **1983**, nouvelle région représentée: Bas St-Laurent/Gaspésie.

Le SEMB se joint finalement au Front commun.

Le juge Robert Burns, du Tribunal du travail, met fin à un conflit intersyndical entre le SEMB et le SPTP au sujet du personnel non spécialisé œuvrant dans les bureaux de Québec et de Montréal. Le Tribunal a renversé la décision du commissaire du travail qui avait retiré au SEMB le droit de représenter ce groupe d'employé.es. Désormais, les employé.es de magasins et de bureaux de la SAQ demeureront regroupé.es au sein de la même unité syndicale.

En décembre **1983**, les trois syndicats de la SAQ, ainsi que l'Association des directeurs de succursale se rencontrent dans le cadre de la privatisation, car l'éditorial de Jean-Guy Lord, président de la SAQ, annonçait le projet de vente des succursales à l'entreprise privée.

En **1984**, même structure que par les années précédentes.

Plusieurs rencontres ont lieu en lien avec l'annonce de la privatisation de la SAQ avec le président de la SAQ, le SPTP, l'ADDS, le syndicat des ouvriers (maintenant STT), le ministre du Commerce, des chefs de cabinet du ministère de l'Industrie et du Commerce. On organise des rencontres avec les députés à travers la province. On fait de la publicité dans les journaux, à la radio, à la télévision, opération tractage dans les sacs des clients en succursale.

Le SEMB demande 1 % de per capita (cotisation) pendant 24 semaines mis à la disposition du « comité anti-privatisation » pour une publicité.

Le SEMB fait désormais partie de la Fédération du commerce à la CSN suite à leur demande en fin **1982** à la CSN.

Le conseil général demande au président général du SEMB d'entamer des démarches avec la SAQ, afin de les convaincre de l'importance d'avoir une tierce personne à la table de négociation.

Les membres sont insatisfaits des assurances avec SSQ.

En **1985**, structure identique à l'année précédente.

Pétition de 40 000 noms en défaveur de la privatisation. Procédures judiciaires en Cour supérieure sur l'action directe en nullité quant à la vente des succursales.

Compte rendu des négociations: 47 séances et toujours pas d'offre monétaire.

1600 employé.es sont à statut temporaire et partiel et n'ont pas la sécurité d'emploi.

Le conseil général recommande de rejeter l'offre globale.

On vote le mandat de moyens de pression allant jusqu'à des assemblées générales sur le temps de travail, débrayage sporadique, mandat de grève pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée.

En **1986**, même structure syndicale.

Réintégration des employé.es qui ont quitté à cause de la tentative de privatisation.

Revalorisation des employé.es via une campagne de publicité du SEMB sur les autobus dans la région, dans les bouches de métro à Montréal, dans toutes les succursales de la SAQ, ainsi que sur la flotte des camions de l'employeur.

Nombreuses rencontres et mauvais climat au comité de griefs.

Partage des coûts des assurances 50/50 avec l'employeur.

Le conseil général commande un sondage sur l'« appréciation du public du service dans les succursales et de la privatisation ou non de celles-ci ».

Ouverture lors de la tournée provinciale de deux sous-régions: Montréal / Laval (Rive-Nord) et Montréal/Rive-Sud.

En **1987**, même structure que l'année précédente.

Les employé.es à temps partiel qui travaillent autant dans les bureaux que dans les succursales doivent choisir un port d'attache.

Le comité de santé et sécurité est maintenant uniquement constitué de membres du conseil général.

On adopte un format de quatre réunions du conseil général statutaires d'un minimum de deux jours et que deux des quatre réunions du conseil général se tiennent en région autre que Montréal et Québec vers le 15 des mois de mars, juin, septembre et décembre.

Le conseil général mandate l'exécutif, afin de préparer un plan publicitaire pour contrer l'ouverture d'agences à travers le Québec. Le tout devra être approuvé en **1988**.

En **1988**, même structure.

Un membre du conseil général (Serge D'Avignon) est congédié. Le syndicat ne participe plus à aucun comité paritaire. Le SEMB dépose deux plaintes au TAT pour contester ainsi que deux griefs pour congédiement et transfert illégal. Il sera réintégré plus tard en **1988**.

Enquête faite par un détective professionnel sur les agences dans la région de Québec; 14 agences sur 15 contreviennent aux règles régissant leur contrat avec la SAQ. Il y aura conférence de presse pour dénoncer ces pratiques.

Proposition de modifier le régime d'assurance avec soins dentaires et soins optiques.

Visite à Toronto avec le syndicat de la LCBO, on y discute la privatisation en Colombie-Britannique, le libre-échange et la division des syndicats à la SAQ bureaux/entrepôts/magasins. Lors du conseil général à Hull, visite de l'entrepôt Satellite de la LCBO, d'un « beer store » et d'un magasin des vins à Ottawa.

Kiosque SEMB SAQ **1988** au Salon international des vins et spiritueux. Pétition pour un service égal et des prix uniques et opposés aux agences, pamphlets et macarons à l'honneur.

En **1989**, même structure.

25^{ème} anniversaire du syndicat: fête populaire au Stade olympique et au vélodrome, livre « Les traîneux de pieds » par Pierre Godin, vidéo composé d'entrevues d'anciens membres fondateurs.

Mise en place d'un comité sur la constitution (statuts et règlements) pour étudier les amendements à y apporter. Celle-ci n'a pas été touchée depuis **1973**.

Pour donner suite à des interventions du comité de SST, projet d'offrir aux employé.es des chaussures de sécurité, mais pas nécessairement partout. Le syndicat propose d'utiliser le refus de travail.

En **1990**, même structure, ajout d'un poste de vice-président bureaux Québec, mais aucune candidature.

L'employeur propose de ne pas abolir de postes si le syndicat consent à ouvrir la convention sur deux points: travail par directeur (pour permettre au directeur de faire du travail de syndiqué en tout temps) et avoir la possibilité qu'un.e employé.e régulier.ère puisse travailler ses 38 heures dans plusieurs succursales ou services; le syndicat est en désaccord.

Le syndicat trouve important de s'impliquer dans la protection de l'environnement et prépare un projet de recyclage des bouteilles vides.

Le conseil général a un rôle considérable à jouer pour faire sentir son désaccord total à la politique de réduction des espaces, des stocks et du personnel. Le comité de gestion de la SAQ vient faire sa visite annuelle et se servira de l'accueil des membres comme d'un baromètre.

Le comité de santé et sécurité demande l'intervention de la CSST afin de for-

mer un comité paritaire de santé et sécurité. Les chaussures de sécurité sont octroyées au cas par cas. Pour que les employé.es aient des chaussures, il faut qu'un.e inspecteur.trice de la CSST visite la succursale. Le comité de santé et sécurité aimerait une salle de repos. Présentement, les employé.es mangent dans l'aire de réserve à côté des poubelles. L'employeur mentionne que c'est un gros investissement pour le peu d'employé.es par succursale. Des travaux ont lieu sur le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

En comité des agences, la SAQ a l'idée d'ouvrir plus d'agences. Le SEMB craint que les licencié.es s'approvisionnent en agences. L'employeur avait dit que tant qu'il y aurait des discussions, il n'irait pas de l'avant. Cependant, il mentionne que ça doit se régler à l'intérieur d'un an, car il ira de l'avant avec l'ouverture d'agences.

Depuis l'annonce de la SAQ de réduction de postes, le moral n'est plus à la fête dans les succursales. Le climat des relations entre le SEMB et la SAQ est plutôt orageux. Le conseil général se questionne sur la possibilité d'organiser la fête du 25^{ième} dans les succursales en juillet afin de contrer la privatisation et remercier notre clientèle.

Les agents de vin font du lobbying sur la SAQ. Plusieurs dégustations sont effectuées en succursale par des gens hors de l'accréditation SEMB.

Visite du comité de gestion SAQ, la SAQ dit aux membres que notre exécutif n'est pas parlable et annonce également, dans une région spécifique, qu'un.e employé.e à temps partiel coûte plus cher qu'un.e régulier.ère. Les employé.es à temps partiel ne sont pas invité.es lors de ces rencontres.

En **1991**, structure idem, deux femmes parmi le conseil général.

Des souliers de sécurité sont fournis

par la SAQ dans les succursales où il y a un transpalette ou lorsque la CSST demande une correction.

Le syndicat prend position contre la réduction des heures d'opération des succursales de la SAQ.

Comité du vêtement devient un comité paritaire permanent.

Préparation des états généraux du SEMB.

En **1992**, structure idem.

Projet de recyclage de bouteilles amené par le syndicat. La SAQ accuse le président du syndicat de manquer de loyauté envers son employeur, car elle n'apprécie pas du tout cette campagne.

Hausse de la cote syndicale de 1.8 % à 2.8 %.

En **1993**, structure idem.

La SAQ n'a pas fait ses ventes.

Le conseil général mandate le comité de négociation d'entreprendre les discussions, afin de prolonger de deux ans la convention collective actuelle. En parallèle, entreprendre des discussions qui devraient aboutir à une formule de gestion participative qui, durant la période de prolongation de deux ans, servirait à tenter des expériences sur certaines clauses de la convention collective.

Menace de privatisation de la ligne d'embouteillage.

La SAQ veut mettre fin au comité des agences.

En **1995**, même structure. Nouveau président général. Ronald Asselin (anciennement président général) devient conseiller spécial du syndicat.

Négociation: la SAQ demande s'il est possible de trouver la forme de négociation utilisée ensemble. Le SEMB refuse,

car il ne veut pas discuter de ce sujet pendant six mois. Le SEMB demande à la SAQ de choisir la forme et il s'adaptera. Le SEMB ne veut pas utiliser le mot changement, car à la SAQ, le changement ne veut plus rien dire.

Le SEMB prend position pour la souveraineté.

En **2000**, quatre femmes parmi le conseil général, dont deux à l'exécutif.

En **2004**, six femmes au conseil général, dont deux à l'exécutif.

En **2007**, changement majeur à l'exécutif.

Les postes de vice-présidence ont maintenant des fonctions (relations de travail, santé et sécurité au travail, mobilisation)

Depuis **2007**, on a la même structure au conseil général, avec quatre réunions statutaires. En regardant le passé, on est capable de constater que les combats du passé font toujours partie intégrante des combats du présent et à venir.

En **2021**, on atteignait la parité hommes/femmes au conseil général. Le modèle actuel des rencontres (possibilité d'utiliser le mode hybride) et des couples québécois fait en sorte que de plus en plus de femmes prennent position dans la structure syndicale du SEMB SAQ (CSN).

Bon anniversaire SEMB SAQ !

On va s'en souhaiter 60 autres !

Elise Lallement

Secrétaire générale et conseillère en vin 23052 (Sélection Aylmer)

LE SEMB A 60 ANS!



Le SEMB a 60 ans, WOW! Cela fait six décennies que les travailleurs de la SAQ ont décidé de s'unir pour améliorer leurs emplois et ceux de tous les travailleurs.

C'est là toute la beauté de cet anniversaire. Les luttes engagées par le SEMB ont toujours été et seront toujours des luttes acharnées pour l'amélioration des conditions de travail et de vie de tous les travailleurs. À chaque occasion, il se trouvait quelques membres qui s'impliquaient afin de donner le ton à la lutte et ils étaient suivis rapidement par des collègues qui avaient saisi l'importance de se montrer solidaire.

La beauté de ce syndicat réside franchement dans le fait que les gens s'y impliquent de toute sorte de façon. Quel bonheur de voir de nouveaux employés participer à des activités de consultation, mobilisation, sensibilisation, soutien et solidarité, car ils ont su comprendre l'importance de S'UNIR en suivant l'exemple des militants plus anciens, pour le bien de tous et pour protéger la SAQ de ceux qui voudraient en faire une entreprise de plus en plus axée sur les profits et qui oublie son mandat de protéger la population du Québec contre les effets néfastes et sournois que peut représenter la vente d'alcool.

Notre syndicat est une force reconnue à beaucoup d'endroits comme étant un syndicat de lutte et qui ne renonce jamais. Protéger nos gens est une mission qui prend plusieurs formes, car notre vie ne se résume pas seulement à notre travail. Par son implication auprès de la CSN et dans différents forums, le SEMB s'assure de rester axé sur ses objectifs. Par la mise en place de moyens innovants, il s'assure de rester connecté avec ses membres, car il a toujours su que cela était sa force brute.

Certains diront que l'avenir est incertain et peu rassurant. L'histoire du SEMB SAQ s'est écrite en affrontant les incertitudes du passé, rien ne sert de tenter d'éviter celles de notre temps, elles nous permettent de toujours avancer et de rester unis.

Merci à tous ceux qui se reconnaîtront dans ce texte. Vos luttes passées, présentes et futures nous permettent de garder espoir et de garder un peu soit-il notre société où l'humain trouve toute sa valeur.

Rappelons-nous qu'avec les valeurs que nous avons choisies; Solidarité, Combativité et Démocratie, les guides sont en place pour un autre 60 ans de luttes et d'espoir.

VIVE LE SEMB SAQ (CSN)

Daniel Bernard
Délégué régional de l'Abitibi/Témiscamingue



MON PARCOURS SYNDICAL



Chèr.es collègues,

Je trouvais important de prendre un instant pour souligner le 60^{ième} de notre syndicat. J'ai eu la chance de débiter mon périple dans la division 68 où le SEMB était une fierté, où la grande majorité des membres se soutenaient et où « L'union fait la force » n'était pas qu'une maxime, mais une façon d'être. Voici le moment

où ma passion pour le syndicalisme est née. À l'époque, il y avait les « BRC » (besoins répétitifs et constants), les détenteurs de BRC se voyaient offrir certains avantages comme une stabilité dans leur horaire à chaque semaine, mais aussi l'avantage de pouvoir mettre seulement ces BRC comme disponibilités minimales. Les plus anciens de la division ont décidé de proposer qu'au lieu que les sept en-haut de la liste se fassent des 25-38h par semaine en BRC, on en prenne tous un. De cette façon, il serait possible de les faire descendre plus bas dans la liste pour que le plus d'employés possible en obtiennent et bénéficient des avantages par le fait même. Au lieu que l'employeur nous appelle un par un pour offrir les postes, nous avons demandé d'en faire la distribution dans le backstore de la succursale sélection. Il y avait les trois quarts des employés présents. Trois gestionnaires assistaient, gageant qu'au septième ou huitième employé, la révolution SEMB ferait l'effet d'un pétard mouillé. J'ai été le dernier à obtenir un BRC (trois heures le jeudi 18-21) au 27^e rang avec un an d'ancienneté alors que dans d'autres divisions, des collègues avec sept ans de date n'en avaient pas.

En 2012, j'ai eu l'honneur d'être élu comme délégué au Centre-Est de Montréal, mandat que j'ai exercé pendant cinq ans.

En 2021, j'ai été élu pour une deuxième fois, mais en Mauricie/Centre-du-Québec... WOW, le clash entre Montréal et les régions est flagrant. J'ai dû revoir ma façon de faire pour m'adapter aux membres que je représente. Il ne faut pas oublier qu'être délégué, ce n'est pas avoir du pouvoir et guider ses membres, mais bien représenter du mieux possible ses collègues et leur vision de la « patente ».

Parlant de pouvoir, je terminerai là-dessus. Le mouvement syndical s'essouffle, attaqué par les médias et ceux qui les dirigent, par le patronat et bien d'autres entités qui nous voient comme des numéros. La force et la crédibilité d'un officier syndical relèvent de ses aptitudes certes, mais vous n'avez pas idée du poids que ses membres lui confèrent lorsqu'ils participent massivement aux assemblées et aux activités syndicales. J'ai remarqué, autant en région qu'à Montréal, que le ton et la relation de nos vis-à-vis changent complètement lorsque nos quorums des assemblées passent de 10-15 % à 35-40 %. Vous faites la différence ! Même si les médias disent que ce n'est pas à la mode qu'en 2024, on n'a pas besoin de syndicat, ne tombez pas dans le panneau. Plus que jamais, la classe moyenne s'appauvrit et nos conditions se dégradent. Impliquez-vous, organisez des assemblées de cuisine, des bières syndicales, des pétanques, etc. Invitez votre délégué.e. Informez-vous, parlez-en à vos collègues. Bref, rendez ça sexy... S'organiser au lieu de se faire organiser.

Solidarité et bonne fin de négociation.

Jean-François Bordeleau
Délégué régional de la Mauricie & Centre du Québec

LE SEMB SAQ, C'EST BIEN PLUS QU'UN SIMPLE SYNDICAT



Le SEMB SAQ fête ses 60 ans! C'est en 1965 que notre première convention collective, également première de tout le secteur public au Québec, voit le jour. C'est tout un historique et bagage de luttes que nous héritons des travailleurs et travailleuses qui nous ont précédés, à notre tour, maintenant, de perpétuer leurs actes. Pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient, et qui nous sommes. Le SEMB SAQ est un syndicat affilié à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et rattaché à la Fédération des employés-es du secteur public (FEESP). Le fait qu'il soit un syndicat national lui permet une représentation significative au sein de la CSN

à la grandeur du Québec avec des délégations lors des congrès et instances CSN, dans les Conseil centraux et à la FEESP. Le SEMB SAQ est une force même au sein de la CSN avec des membres élus provenant des quatre coins de la province dans des postes exécutifs, de secteur, de comité, de délégation et de formateur. Riche de ses 60 ans d'expérience et de luttes, le SEMB SAQ est reconnu pour être un syndicat combatif, organisé et présent dans l'histoire du syndicalisme au Québec. Soyons-en fiers et rendons hommage aux pionniers, à ceux et celles qui ont contribué au fil des soixante dernières années à de grandes avancées dans les conditions de travail et de vie des travailleurs et travailleuses du Québec. Viva au SEMB SAQ!

*David Gagnon, CV mixte 33586
Délégué SEMB SAQ Chaudière-Appalaches
Délégué CCQCA Beauce-Etchemin
Membre du comité des relations interculturelles CCQCA
Formateur et membre du comité formation FEESP*



JOYEUX 60^{IÈME} ANNIVERSAIRE AU SEMB SAQ!

Pour le 60^{ième} anniversaire, nous aurons des t-shirts avec des dates importantes qui ont marqué l'histoire de notre syndicat. Portons-le fièrement! Soyons fiers et solidaires des luttes passées et de celle à laquelle nous participons en ce moment en plus de celles futures!

Si, par curiosité, vous vouliez en savoir plus sur l'histoire du SEMB, je vous recommande de mettre la main sur le bouquin, *La révolte des traîneux de pieds*, paru en 1991 aux Éditions du Boréal, écrit par Pierre Godin qui relate la création du SEMB et des enjeux qu'a connu notre syndicat dans ses 25 premières années d'existence. Le livre est aussi accompagné de témoignages des collègues de l'époque.

La Révolte des traîneux de pieds? Pourquoi avons-nous été des traîneux de pieds? À l'époque, les employé.es de la SAQ allaient chercher les barils et les tonneaux à pied du Port de Montréal jusqu'au Pied-du-Courant, les barils étant lourds, les employés n'avançaient pas vite et les pieds traînaient sous les efforts...



Au cours des années 1980-1990, Le Pionnier décernait des prix Citron à nos vis-à-vis patronaux pour de multiples raisons.

Pour nos 60 ans de luttes, nous décernons un prix Citron à la haute administration de la SAQ pour leur plan de relance. Fermer des succursales pour les transformer en agences, réduire les heures d'ouverture de nos succursales et les fermer lors de certains jours fériés, couper les heures de façon drastique dans le réseau et abolition de postes...

et vous, avez-vous des prix Citron à attribuer?

SEM B
SAQ

25^{IÈME}
BONNE
FÊTE
SEMBSAQ