



LE PIONNIER

Vol. 50 #04 - Automne 2015



06

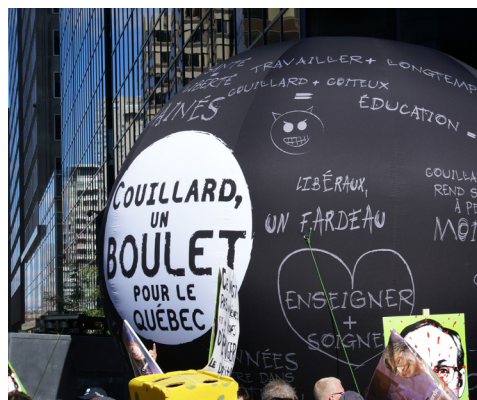
AUSTÉRITÉ ET GOUVERNEMENT

Au nom de l'austérité, le gouvernement en profite pour faire des coupures un peu partout en clamant que cela n'affecte pas les services à la population.

LE 3 OCTOBRE DERNIER

150 000 travailleurs et travailleuses se sont déplacés pour exprimer leur mécontentement.

08



SOMMAIRE

Notre lutte ne fait que commencer	03
Au cœur des négociations de la fonction publique	04
Pousse mais pousse égal (austérité et gouvernement)	06
Le semb en photos	08
Consultations 2015	09
Prendre le temps...des fêtes!	10
Le programme d'aide aux employé(e)s	11
Démystifions la déclaration d'événement accidentel	12
Ouverture de la SAQ Dépôt Blainville... OUF !	14
La solidarité intersyndicale	16
Mieux connaître le SCFP section locale	16
À propos du SPTP-SAQ (CSN)	17
1825 Jours	18
Consultations 2015	19
Caricature	20

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 :

Rédaction

Alexandre Joly, Marc-André McSween, Martin Bruneau, Julie Miller, kristian Duval, Corinne Bélanger, Marilou Diamond Doucet, Émilie Leclerc, Patrick Lessard, Sandrine Thériault, Christian Charbonneau, Jeanne Duguay

Conception graphique

Émilie 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

EXÉCUTIF

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



NOTRE LUTTE NE FAIT QUE COMMENCER

Je fais référence à la recommandation de la commission Robillard de libéraliser le marché de l'alcool au Québec. Les plus anciens vous diront qu'ils parlent de privatisation/libéralisation de la SAQ depuis 1964, l'année de l'arrivée du SEMB SAQ dans le paysage québécois. Peut-être que vous vous dites que, comme toujours, ça passera.

Rien n'est moins sûr.

Il ne faut absolument pas tomber dans le piège de la lassitude !

En effet, cette fois-ci, la fronde ne vient pas de polémistes, chroniqueurs ou de journalistes mal intentionnés à notre endroit. Elle vient plutôt directement du Conseil du Trésor et de son président Martin Coiteux, libertarien jusqu'au plus profond de son âme.

Surtout que les chiffres et les comparaisons avancés par la commission sont complètement faux/fausses ! Ma dernière affirmation, très tranchée, a été démontrée avec beaucoup d'éloquence par Simon Tremblay Pépin, chercheur à l'IRIS dans son blogue au Journal de Montréal ; par Gaëtan Frigon, ancien PDG de la SAQ, dans sa lettre ouverte dans La Presse et même par la SAQ qui a démolé les chiffres du rapport.

Ce qui est extrêmement inquiétant c'est que, malgré la démonstration faite que la commission a bâclé son rapport, Martin Coiteux qualifie le travail fait par les commissaires de « minutieux » et de « rigoureux ». Il a aussi insisté sur le titre du rapport : « Cap sur la performance »... La performance basée sur de fausses prémisses ? Passons.

Je vous demande de rester vigilant et de continuer de bien servir notre clientèle qui sera toujours notre meilleur atout contre les velléités d'un gouvernement qui rêve de nous faire croire que le Québec n'a pas besoin de ses leviers économiques pour s'épanouir.



Rapprochement avec le SPTP et le ST SAQ

Si cette crise a eu un aspect positif, c'est bien l'envoi d'un communiqué conjoint des trois syndicats de la SAQ. Une première depuis 2005 !

Si les liens s'étaient solidifiés avec le SPTP avant cette crise, c'est un premier contact avec le ST SAQ depuis des années.

Tous ensemble il n'y a pas de limite à ce que nous pouvons accomplir et obtenir. Nous mettrons tous les efforts nécessaires pour que cette collaboration aille au-delà de la lutte à la libéralisation.

D'ailleurs, je vous invite à lire dans ce Pionnier les textes de nos camarades Sandrine et Patrick. Ça vous donnera une idée de qui ils sont. Une autre belle initiative du SEMB SAQ !

Assemblées générales

À l'approche des négociations le SEMB SAQ multipliera les occasions d'aller à votre rencontre. Nous testerons donc des formes alternatives d'assemblées générales, plus courtes, afin de vous informer, vous consulter, de débattre et de vous faire trancher les questions qui vous concernent.

Au plaisir de vous y voir de nouveau en grand nombre,

Alexandre Joly,
Président du SEMB SAQ CSN

AU CŒUR DES NÉGOCIATIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE



Vous n'êtes pas sans savoir que la fonction publique est actuellement en négociation pour le renouvellement de leurs différentes conventions collectives. C'est dans ce cadre particulier et principalement face aux offres insensées du gouvernement que trois grandes centrales syndicales ont décidé de reformer le Front commun. En effet, la CSN (Centrale des syndicats nationaux), la FTQ (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec) et la SISP (Secrétariat intersyndical des services publics), représentant plus de 400 000 travailleuses et travailleurs de la fonction publique, ont uni leurs voix devant cet obstacle majeur auquel ils doivent faire face.

La question demeure pourtant pour

plusieurs d'entre nous : mais que revendiquent-ils au juste ? En fait, nous pouvons classer leurs revendications en quatre grandes catégories : salaire, régime de retraite, organisation du travail et qualité de vie au travail et disparités régionales. Je ne vous ferai pas l'énumération en détail de ces demandes, mais je vous propose tout de même un bref survol concernant celles-ci :

Salaire

La demande salariale du Front commun vise à mettre un terme au retard salarial des employés du secteur public. Elle repose sur trois principes :

- 2 % par année pour combler le retard salarial par rapport aux autres salariés québécois
- 2 % afin de maintenir la parité salariale en cours de convention et de nous protéger contre la hausse du coût de la vie

- 0,5 % pour bénéficier de l'enrichissement collectif du Québec.

En résumé, le Front commun revendique une convention collective d'une durée de trois ans, comprenant des augmentations de 4,5 % par année.

Régime de retraite

Le RREGOP se trouve dans une très bonne santé financière, le Front commun n'a pas déposé de revendications relatives au régime de retraite, mais se porte plutôt en défenseur de ce régime auquel le gouvernement souhaite s'attaquer. N'oublions pas que ce point est très important pour nous, car bien que nous ne participions pas de manière active aux négociations de la fonction publique, nous bénéficions du même régime de retraite. Les résultats de ces négociations auront donc un impact majeur sur l'ensemble d'entre nous.

<<

Oui, mais

LE
PRIVÉ,
ÇA COÛTE
MOINS
CHER!

>>

4 milliards de dollars :
ce sont les économies que
nous pourrions réaliser en
mettant fin aux partenariats pub-
lics-privés des centres hospi-
taliers universitaires;
c'est aussi la somme
des dépassements de coûts
du CHUM et du CUSM.

MOINS
CHER?!

FRONT
COMMUN
2015

Selon le Vérificateur général
du Québec, la sous-traitance
de nos services publics au
secteur privé coûte jusqu'à
deux fois plus cher.

Organisation du travail et qualité de vie au travail

Bien que certains enjeux ne fassent pas l'objet de demandes précises, le Front commun souhaite mettre à profit son influence afin de faire avancer certaines préoccupations. Le Front commun recherche donc un engagement ferme du Conseil du trésor pour qu'il envoie un signal clair aux tables sectorielles afin que celles-ci mettent en application des :

- Solutions concrètes concernant la conciliation famille-travail-études.
- Solutions concrètes concernant la réduction de la précarité.
- Solutions à la sous-traitance et à la privatisation des services.
- Protections contre l'érosion de l'autonomie professionnelle.

Disparités régionales

Ce dossier est une préoccupation dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et pour la fonction publique.

Le Front commun revendique :

- Une révision à la hausse de la prime d'isolement et d'éloignement.
- Pour la personne salariée qui subit un préjudice fiscal, lors du paiement ou du remboursement des frais de sortie encourus, que soit annulé l'impact de l'imposition sur les bénéfices reliés au travail dans les régions éloignées, notamment par l'inclusion d'une compensation équivalant à l'impôt payé.
- Que les localités de Kuujuaq, Kuujuarapik et de Whapmagoostui soient intégrées au secteur IV.
- Que la ville de Fermont soit incluse dans les localités bénéficiant de la clause d'enfant à charge pour les études post-secondaires

Ces revendications s'inscrivent également dans un cadre de dénonciations plus larges des coupures massives imposées par le gouvernement dans les services publics. Évidemment, ces mesures nous affectent tous directement : augmentation du nombre d'élèves par classe, diminution de l'aide apportée aux élèves en difficultés, réduction des soins de santé offerts à la

population, augmentation de l'écart entre les riches et les pauvres, etc. Il est donc de notre devoir de dénoncer largement ces attaques faites contre nos services publics et de nous tenir informé de l'avancée des négociations en cours.

Pour en savoir davantage à propos du Front commun et pour connaître les différentes activités de mobilisation organisées par celui-ci, vous pouvez consulter le site <http://frontcommun.org> ou contacter votre délégué régional, qui saura vous informer sur les différentes activités organisées par le conseil central (CSN) de votre région.

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

POUSSE MAIS POUSSE ÉGAL (austérité et gouvernement)



L'austérité : Qu'est-ce que c'est ? À qui ça profite ? Ou si l'on te lie les deux jambes, ça sera plus facile de te vendre l'idée que tu as besoin d'une chaise roulante.

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

Chaque année, afin de continuer à donner les mêmes services aux citoyens, le gouvernement doit augmenter ses dépenses, principalement pour deux raisons : l'augmentation de la population et l'inflation (l'augmentation du coût de la vie).

Chaque année, pour ce faire, le gouvernement a donc besoin de plus d'argent.

Pourquoi ne pas simplement réduire les dépenses ?

Le budget d'une famille ne s'équilibre pas du tout comme le budget d'un gouvernement. Pour une famille, dont le revenu est fixe (salaire), on balance en dépensant moins que ce que l'on gagne, car cela n'affecte pas le revenu. Pour le budget gouvernemental, c'est tout le contraire : ce sont les dépenses qui créent le revenu, par le biais d'embauche de salariés, d'affectation de contrats ou de transferts d'argent à des gens (organismes ou regroupements). Les revenus gouvernementaux se font par la perception d'impôt sur le revenu des particuliers et des entreprises ainsi que par le profit engendré par le travail de ses salariés fonctionnaires (SAQ, Loto-Québec, Hydro-Québec, etc.) et en taxes à la consommation.

L'austérité, qui entre autres veut dire gérer le budget gouvernemental comme un budget familial en coupant dans les dépenses (en fait dans sa source de revenus), freine l'économie et la fait stagner. Pire, elle rend quasi-impossible une relance économique, puisque moins le gouvernement dépense et moins il a de revenus, donc moins il dépense. L'œuf, la poule, l'œuf, la poule...

Le jour où le gouvernement ne dépense plus, il n'a plus suffisamment de revenus non plus. C'est alors que disparaît notre modèle de société où nous sommes tous considérés comme égaux dans nos droits et notre accès gratuit aux services de base – l'éducation, les soins de santé, etc. Seuls les plus riches pourront fonctionner dans ce système où plus rien n'est gratuit. Le travailleur pauvre et le travailleur de la classe moyenne ne pourront tenir le rythme des dépenses nécessaires à leur vie, et à celle de leur famille.

À qui ça profite ?

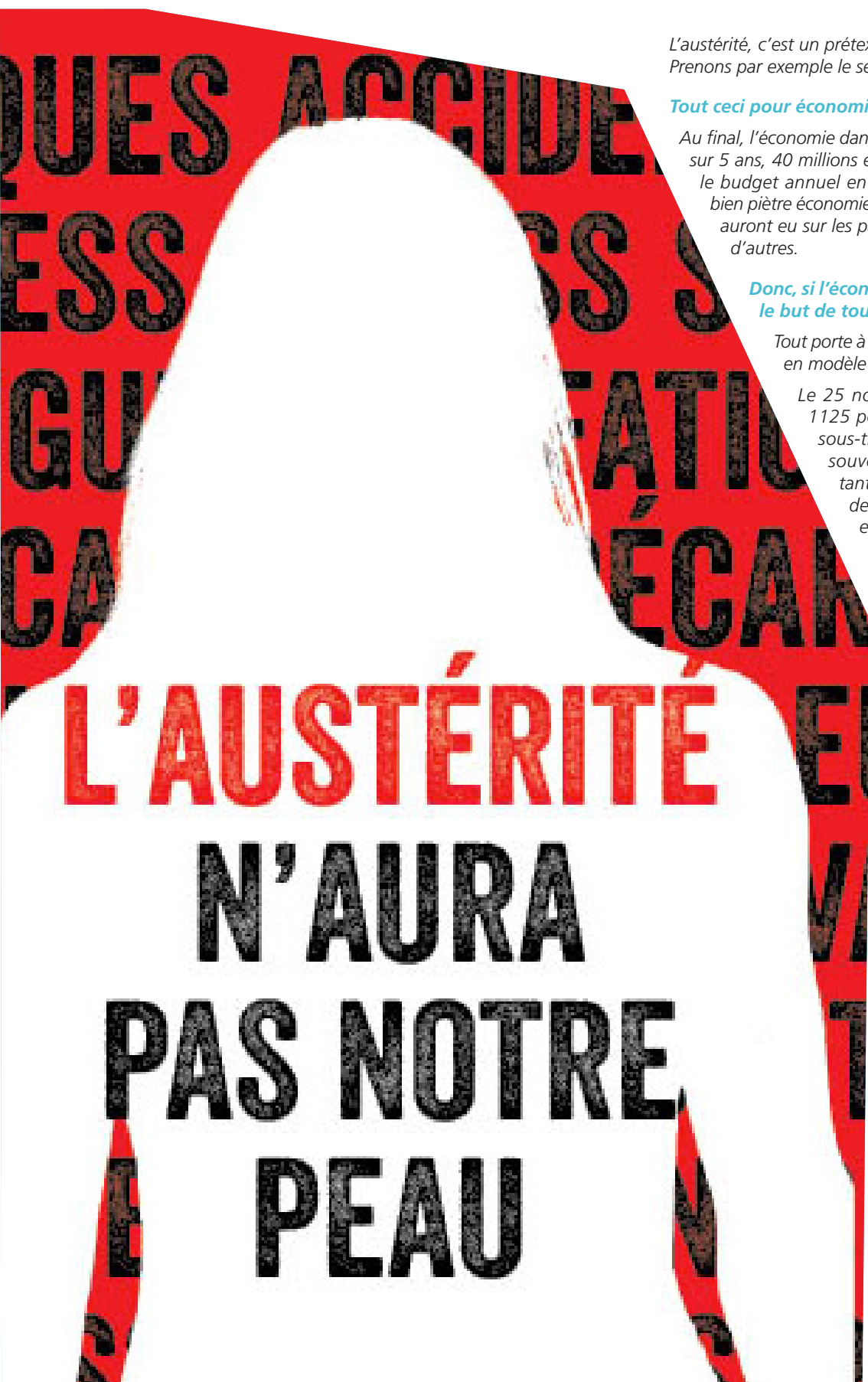
Lors de la première partie de ce texte, notre lecteur se le rappellera, la conclusion était qu'au Québec, nous n'étions pas en situation de crise économique. Or le gouvernement semble vouloir nous faire croire le contraire. Au nom de l'austérité, il en profite pour faire des coupures un peu partout en clamant que cela n'affecte pas les services à la population. Et comme les effets ne se font sentir que 3 à 4 mois après, la perception du peuple est que ce n'est pas la faute du gouvernement si ça va mal. Le gouvernement maintient un flou d'intention pour agir plus librement.

Instauration du modèle de gestion Lean Six

- on mesure.
- on met un prix à chaque geste.
- on élimine les «trop cher».
- le gouvernement paie les hôpitaux selon les gestes médicaux selon un temps déterminé.
- on met de la pression sur les employés pour augmenter la cadence (ex : le temps déterminé pour parler avec une personne en deuil est de 14 minutes).
- la performance monétaire devient prioritaire sur l'humanité et la santé du patient.

Ceci est le modèle privé. Le malade est un client, l'hôpital un lieu de production.





L'austérité, c'est un prétexte pour réorganiser le secteur de l'État. Prenons par exemple le secteur de la santé :

Tout ceci pour économiser ?

Au final, l'économie dans le système de santé aura été de 200 millions sur 5 ans, 40 millions en moyenne par année. Lorsque l'on sait que le budget annuel en santé est de 40 milliards par an, c'est une bien piètre économie considérant l'impact que toutes ces coupures auront eu sur les patients. Et ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres.

Donc, si l'économie n'est pas le résultat obtenu, quel est le but de tout cela ?

Tout porte à croire que le but est de transformer le système en modèle privé. Idem pour Hydro-Québec, la SAQ, etc.

Le 25 novembre dernier, le gouvernement coupait 1125 postes dans la fonction publique, mais va en sous-traitance. Or la sous-traitance coûte au final souvent plus cher soit par coût direct (le montant du contrat dépasse le montant des salaires des fonctionnaires), soit par coût indirect (les employés sous-traitants sont payés au salaire minimum et le gouvernement doit subvenir davantage pour pallier au manque de leur revenu annuel).

On demande aux particuliers de contribuer davantage mais le gouvernement fournit moins de services.

En conséquence :

Chez la population du Québec, l'utilisation du crédit et des prêts personnels a augmenté de 40 %.

La dette des ménages est inquiétante : c'est au final ce qui a causé la crise économique au niveau mondial en 2008.

En prenant du recul, nous sommes en droit de nous questionner : L'austérité, à qui ça profite ?

La suite dans la prochaine édition du Pionnier : l'austérité et les riches

Martin Bruneau
Délégué régional Montérégie Est

Le 3 octobre dernier, le SEMB a marché au côté du SPTP, dans le cadre de la grande marche du Front commun. Ce sont plus de 150 000 travailleurs et travailleuses qui se sont déplacés pour exprimer leur mécontentement face au démantèlement de l'état que nous impose le gouvernement libéral.



CONSULTATIONS 2015



Les consultations en vue des négociations de 2017 ont constitué un volet prédominant des activités de la vie syndicale et de la mobilisation pendant l'année 2015. Beaucoup d'activités en ce sens ont été mises sur pied et se sont déroulées tout au long de l'année.

ont été rencontrés cet été, dans un climat convivial où les discussions ont été nombreuses, très intéressantes et enrichissantes. Nous avons recensé énormément d'idées d'améliorations à notre contrat de travail... tous les membres qui se sont présentés ont pu donner leur opinion, énoncer leurs idées, débattre avec leurs collègues et les membres faisant partie des équipes de la tournée.

L'accueil a été des plus chaleureux et les échanges très constructifs.

L'organisation des diners derrière tout ça ?

Pour les collègues qui les ont animés, cela a représenté tout un défi : transport et mise en place de tout l'équipement (BBQ – tente – table – glacière, etc.), s'assurer



d'avoir toute la nourriture nécessaire (hot-dog - condiments – napkins – boisson – propane au besoin, etc.), voyageant, etc.

Les militants devaient orchestrer leur horaire et se déplacer entre les succursales, pour être en mesure de couvrir le vendredi midi, le vendredi soir ainsi que le samedi midi. Ensuite, tous se coordonnaient entre eux ainsi qu'avec les délégués régionaux concernés, pour ensuite aller rencontrer les membres dans chacune des succursales.

Pour le SEMB, le défi consistait à s'assurer que les équipes étaient complètes et fonctionnelles, que tous disposent des



bonnes informations (quelles succursales à aller visiter le midi et le soir, par exemple), que tout le monde ait les documents pour compiler les suggestions recueillies, que les communications soient envoyées dans les succursales visitées, etc.

Finalement, cette activité qui s'est étendue du 19 juin au 12 septembre a été un franc succès !

Tous les membres du SEMB qui ont participé à cette activité dans leur région ont été entendus et toutes les idées ont été notées.

La compilation de ces données est actuellement en cours et nous vous présenterons déjà des résultats au courant de l'automne.

Le projet de négociation se dessine et nous pouvons déjà constater que plusieurs des grandes préoccupations sont les mêmes de Baie-Comeau à Val-d'Or, en passant par Montréal et Québec...

Vous pouvez continuer à nous envoyer vos idées d'amélioration pour le projet de négociation via notre site internet, dans l'accès rapide de la page d'accueil en cliquant sur le bouton « soumettre une suggestion pour les négociations de 2017 ».

Alors, continuons... en marche vers 2017.

*Jeanne Duguay, militante
coordonnatrice aux communications.*



La tournée de hot dog de l'été, est-ce que ça vous dit quelque chose ?

Ce sont plus de 150 magasins que nous avons visités. Des membres militants se sont impliqués dans le projet et sont allés vous rencontrer à même vos magasins.

En tout, plus de 1000 membres SEMB



PRENDRE LE TEMPS... DES FÊTES!



Chers collègues, le temps des fêtes approche à grands pas, la tendance sera à l'empressement, aux débordements et à la surcharge. Nous savons déjà que l'employeur, dans ses rêves d'optimisation et de performance, négligera sans hésitation la chose la plus importante pour la croissance de son entreprise, la santé morale et physique de ses travailleurs. Ce qui une fois de plus se traduira pour nous par : Empressement, précipitation, tension et parfois même découragement. En effet, encore cette année, il nous manquera de ce qui nous manque toujours : DU TEMPS. Notre employeur, désirant charmer un gouvernement toujours plus vorace, tentera encore une

fois cette année de faire plus avec moins...

Une solution efficace pour contrer les coupures serait de prendre notre temps. Attention !!!, ici je n'appelle pas et n'appellerai JAMAIS à un ralentissement volontaire de la cadence de travail (du moins pas avant avril 2017), mais je vous propose de profiter de la période la plus animée de l'année pour prendre le TEMPS.

S'il advenait qu'un ou des gestionnaires vous empêchent ou refusent de vous accorder le temps que vous pourriez prendre pour vous assurer de travailler dans un cadre sécuritaire, je vous invite à communiquer immédiatement avec votre délégué régional ou à téléphoner au bureau du SEMB-SAQ.

La santé et la sécurité sont les premiers éléments sur lesquels nous pouvons lutter contre l'employeur et son avidité en matière de gestion des ressources humaines. Refusons l'austérité dans nos succursales et protégeons notre intégrité physique et psychologique tout en poursuivant notre bon travail auprès de la clientèle... même celle qui cherche du Bordeaux italien !!!

Joyeuses Fêtes en Santé !
Buvez prudemment!

Kristian Duval

Vice-président responsable de la prévention, réparation, assurances et retraites

1 Prenons le TEMPS de bien travailler.

Soyons efficaces tout en étant sécuritaires, un travail bien fait la première fois ne requiert pas de corrections par la suite et peut éviter bien des complications. En prenant le temps de travailler de manière sécuritaire, nous évitons les risques immédiats pour notre intégrité physique.

Prenons le TEMPS de bien évaluer notre environnement.

Il est primordial d'évaluer nos espaces de travail avant de commencer à agir dans ceux-ci. Dans l'aire de réserve, les emplacements se doivent d'être stables et doivent respecter la hauteur réglementaire, les sorties de secours, les panneaux électriques et surtout les voies de circulation se doivent d'être dégagées en tout TEMPS.

5 Prenons le TEMPS de rapporter.

Tout événement, même mineur, se doit d'être signalé via l'avis d'incident/accident disponible dans l'intranet. Les situations à rapporter dans l'avis peuvent avoir pour origine les lieux physiques, la clientèle, l'équipement de travail, la marchandise ou même l'employeur... Selon la nature de la situation rapportée, un conseiller de l'équipe de Santé et Sécurité au Travail du SEMB-SAQ pourrait vous téléphoner dans les jours qui suivront l'événement pour faire un suivi et vous guider dans la suite des choses.

Prenons le TEMPS de dénoncer le danger.

Si l'on observe une situation qui pourrait s'avérer potentiellement dangereuse, il importe d'aviser nos collègues d'abord afin qu'ils soient aussi au fait du danger, mais surtout il faut rapporter le danger au

responsable de notre succursale, qu'il soit directeur ou COS/CPOS. En agissant ainsi, on s'assure que le danger est connu de tous et l'on se donne une chance d'éviter des dégâts. On prend par la suite le temps de s'assurer que la situation soit corrigée à défaut de quoi il est primordial de contacter le représentant à la prévention de notre secteur afin qu'il puisse intervenir auprès d'autorités plus compétentes que vos gestionnaires.

4 Prenons le TEMPS de corriger.

Si le danger n'est pas majeur, on se doit de faire en sorte de le corriger. Que ce soit un empilement de caisses trop haut, un « display » qui ne respecte pas les normes de dégagement ou de hauteur, des boîtes vides qui obstruent les sorties de secours ou des allées de circulation qui sont encombrées de caisses ou de chariots inutilisés, on se doit de corriger ce que l'on constate.

Prenons le TEMPS de respirer.

Pour certains d'entre nous, la P10 signifie du travail en temps supplémentaire et pour l'employeur, une belle occasion de couper sur les pauses et les temps de repas. Bien que cela puisse être tentant de se priver de pause et/ou de repas afin de cumuler plus de temps ou d'argent, nous devons profiter de ces moments pour nous reposer, décrocher et respirer. Il y a des raisons pour lesquelles ces éléments sont intégrés à la convention collective et l'une de celles-ci est qu'un travailleur reposé est moins à risque de se blesser et plus à même de détecter et d'éviter les dangers.

7 Prenons le TEMPS de nous réjouir et de nous reposer.

Ne laissons pas l'affluence des clients et la gestion rétrograde de l'employeur brouiller notre jugement. Profitons de ce temps de l'année pour s'apprécier, partager, s'aider et apprenons à nous connaître afin de créer ou solidifier des liens qui seront précieux pour les mois et les années à venir. Le mois de décembre est chargé de temps supplémentaire pour beaucoup d'entre nous, mais il ne faut pas attendre le mois de janvier pour espérer se reposer. Si l'on est sur le bord de l'épuisement, n'hésitons pas à refuser le temps supplémentaire, nos « partys » n'en seront que plus agréables... pour tout le monde!

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

LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉ(E)S

J'agis à titre de conseillère en santé et sécurité du SEMB. Mon travail consiste à répondre aux diverses questions des membres reliées à la santé et à la sécurité (CSST, retraite, assurances collectives, invalidités).

Un vendredi cet automne, l'impensable s'est produit; un membre, avec qui j'avais eu des discussions la veille, s'est enlevé la vie. Et parmi tous gens qu'il connaissait et aimait, c'est à moi qu'il a envoyé un courriel dans lequel il m'avisait que je devais contacter la police puisqu'il ne serait plus de ce monde. Sur le coup, je n'y ai pas cru. Ensuite, lorsque la police m'a confirmé que mes pires craintes s'étaient réalisées, je suis tombée en état de choc. Cet état, que je n'avais jamais expérimenté, nous transporte dans un genre de brume ou tout semble aller très vite et très lentement à la fois, c'est très étrange. J'ai dû annoncer l'horrible nouvelle à un très bon ami de la victime, à l'ensemble des collègues du bureau du SEMB et à l'employeur pour qu'il déploie les intervenants du programme d'aide dans l'ensemble des succursales de la division afin que les membres puissent bénéficier du soutien adéquat. Ensuite, je me suis retrouvée dans mon bureau, complètement dépassée par les événements.

Des collègues ont insisté pour que je contacte la firme Longpré qui offre le programme d'aide aux employé(e)s (PAE). Une suggestion que je trouvais farfelue et bien inutile. Je ne ressentais pas du tout le besoin de parler de la situation à un étranger qui, de toute manière, ne pourrait pas opérer un retour en arrière. Tout ce que je voulais, c'était rentrer à la maison afin de décompresser. On m'a finalement accompagnée chez moi et un collègue est resté à mes côtés tout au long de la journée. Au bout de quelques heures, voyant que je n'allais pas très bien et que j'étais encore très secouée, j'ai demandé à l'employeur de faire en sorte que le programme d'aide me contacte. Je n'avais ni l'énergie ni l'envie de faire les démarches moi-même.

Je n'avais jamais expérimenté comment le programme d'aide se déploie en situation de crise. Certes, j'avais déjà fait affaire avec le PAE dans le passé; on téléphone, on demande le service dont on a besoin et un professionnel nous rappelle quelques jours plus tard afin de prendre un rendez-vous. En situation de crise, j'ai appris que c'était tout autre chose. Lorsqu'un événement survient et que le besoin d'aide est urgent, un psychologue nous contacte. J'ai pu discuter avec une psychologue durant près d'une heure et demie, seulement deux heures après avoir fait la demande à l'employeur à 18h...un vendredi soir! J'étais stupéfaite de la rapidité avec laquelle on m'avait prise en main. La psychologue m'a avisée qu'il y avait un psychologue de

Longpré a même fait un suivi pour savoir si tout s'était bien déroulé et si la professionnelle m'avait plu.

Dans cette épreuve, j'ai été très bien entourée par le PAE et je ne peux qu'en dire du bien. Le PAE n'offre pas seulement les services de psychologues. En effet, une panoplie de professionnels est à notre disposition: avocats, travailleurs sociaux, comptables, conseillers en orientation, nutritionnistes, sexologues, kinésologues et intervenants en alcool, toxicomanie et jeu compulsif.

En période 10, la surcharge de travail peut nous affecter physiquement, mais aussi moralement, cela s'ajoute parfois aux difficultés personnelles que nous vivons rendant la période des fêtes difficile. Nous avons tous, à un moment ou à un autre, besoin d'aide. Chaque membre du SEMB bénéficie de six rencontres gratuites annuellement et il est à noter que tout demeure confidentiel. Plusieurs collègues ont, tout comme moi, grandement bénéficié du PAE. Le but de ce témoignage est de vous encourager à contacter le PAE si le besoin s'en fait sentir parce qu'il vaut mieux agir et demander de l'aide avant d'en arriver à un point où il semble que la seule issue soit de commettre l'irréparable.



garde 24h/24 et qu'il me suffisait d'appeler si j'en ressentais le besoin. Elle m'a aussi offert de faire un suivi le surlendemain, j'ai accepté. À ma grande surprise, deux jours plus tard, je n'ai pas reçu un simple appel de courtoisie. J'ai encore eu droit aux services d'une psychologue durant près d'une heure. Elle s'est d'ailleurs assurée de faire en sorte que je rencontre un psychologue en chair et en os rapidement. Le lundi, la firme Longpré, qui offre le PAE, m'a contactée afin de me donner un choix de professionnels et le lendemain, j'avais rendez-vous. À mon grand étonnement, la professionnelle que le PAE m'avait trouvée était spécialiste en état de choc post-traumatique, c'était exactement ce dont j'avais besoin dans les circonstances. La firme

Julie Miller

Conseillère en santé et sécurité pour le SEMB-SAQ (CSN)

Coordonnées du Programme d'aide aux employés:

514 843-7009 / 418 622-7332

1 800 567-AIDE (2433)

Pour faire une demande de service en ligne:

www.consultantslongpre.com

DÉMYSTIFIONS LA DÉCLARATION D'ÉVÉNEMENT ACCIDENTEL (JADIS APPELÉ L'AVIS D'ACCIDENT!)

Lorsque vous vous blessez sur les lieux de travail, ne perdez pas une seconde et déclarez-le haut et fort à votre supérieur immédiat ! Surtout, laissez-en une trace écrite dès que possible, en remplissant une déclaration d'événement accidentel. Sachez aussi que tous les bobos, aussi anodins puissent-ils vous paraître, méritent d'être déclarés. Après tout, personne en succursale n'est placé pour juger de la chose, car ni vous, ni vos collègues, ni vos gestionnaires n'êtes médecin. Et ça, c'est important de se le rappeler !

Les étapes à suivre à la suite d'un événement accidentel

Tout d'abord, sachez que l'avis d'accident tel qu'on le connaissait jusqu'à tout récemment a vu son formulaire changer de présentation tout comme son nom. En effet, c'est dorénavant le terme « déclaration d'un événement accidentel » que nous emploierons au sein de la SAQ et du SEMB. Lorsque survient un accident sur les lieux de travail, commencez par aviser votre supérieur immédiat. En l'absence du directeur, avisez votre COS. En tant que travailleur, il s'agit là d'un de nos devoirs légaux face à l'employeur. En effet, l'article 265 de la LATMP (Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles) nous oblige à déclarer un accident du travail à notre employeur :

LATMP Article 265. Le travailleur victime d'une lésion professionnelle ou, s'il est décédé ou empêché d'agir, son représentant, doit en aviser son supérieur immédiat, ou à défaut un autre représentant de l'employeur, avant de quitter l'établissement lorsqu'il en est capable, ou sinon dès que possible.

La procédure interne de la SAQ veut que l'on remplisse la déclaration d'un événement accidentel afin de signaler toute blessure. Nous ne pouvons être plus en accord avec cette pratique, car d'après le fameux dicton : Les paroles s'envolent, mais les écrits restent. Pour remplir la déclaration d'un événement accidentel, rendez-vous dans l'intranet dans la section Formulaires — Ressources humaines — Formulaires SEMB — Déclaration d'un événement accidentel. Soyez attentifs et choisissez le formulaire SEMB et non pas celui d'une autre accréditation syndicale. Il est à savoir que cette démarche écrite est un document circulant à l'interne seulement et donc que la CSST n'est pas informée de l'événement par ce formulaire. Sachez qu'ici, au syndicat, nous recevons toutes les déclarations d'événement accidentel au département de SST du SEMB et nous tentons de communiquer avec tous les travailleurs et travailleuses afin de les informer des procédures à suivre.

Ce qui est bien important de cibler dans toute déclaration d'événement accidentel est le moment exact dans le temps (comme si vous preniez une photo mentale de l'événement) où vous avez ressenti une douleur. Parlez du lieu où vous étiez dans la succursale, de la tâche, du mouvement exact que vous effectuiez, bref de l'événement à la suite duquel s'est déclenchée la douleur que vous devez aussi décrire dans les détails. Cessez alors toute tâche que vous jugez susceptible d'aggraver votre situation (Ex : Manutention de charges, etc.). Si vous jugez bon de quitter le travail sur le champ pour aller consulter un médecin, soyez rassuré, en vertu de la LATMP, l'employeur est tenu de vous verser votre salaire net habituel comme si vous étiez toujours en succursale. Le but n'est jamais de combattre inutilement la douleur. Vous n'y gagnerez pas plus au bout du compte, mais risquerez, au contraire, d'y perdre beaucoup.

Conséquences possibles en cas de non-déclaration d'un événement accidentel

Bien que nous ne soyons pas responsables des causes de notre blessure en soi, il est important de se responsabiliser en tant que travailleur et travailleuse lorsque nous subissons une lésion sur les lieux de travail et de s'assurer d'une bonne prise en charge de notre situation de santé. En ce sens, il est conseillé de consulter rapidement si un accident survient, car plus le délai de consultation est long, plus la chance de refus du dossier est grande. Le but étant simplement de laisser le moins d'espace ou de temps entre l'événement et l'obtention du diagnostic par un médecin (le seul spécialiste ayant le pouvoir médico-légal de le faire... pas votre chiro, pas votre physio, pas votre ostéo, etc.). C'est là que vous avez le pouvoir d'action et d'influence et que vous bâtissez la crédibilité de votre dossier. Bref, c'est avec le diagnostic en main que vous êtes réellement protégé(e) face à la loi! La déclaration verbale de l'événement et la rédaction de la déclaration d'un événement accidentel ne sont en soi que les premières étapes d'un tout.

Un accident non déclaré à la source risque d'entraîner que le dossier soit refusé par la CSST. Dès lors, en tant que travailleur ou travailleuse, vous ne bénéficierez d'aucun des avantages que vous confère la loi (traitements, indemnités de remplacement de revenu, remboursement de frais, etc.). Tout comme vous ne serez pas protégé(e) en cas de rechute ou récurrence de votre blessure. Pensez-y!

Toute période comporte ses risques de blessure

C'est déjà l'hiver. Noël est à nos portes. Bref, tout ça nous amène à penser que le temps des fêtes, mieux connu par nous tous, membres du SEMB, comme la période 10 (P10), est presque à nos portes avec toute l'agitation que ça implique. Nous prenons le temps ici de vous dire de penser à vous lorsque survient un malencontreux événement au travail et sachez que si survient un accident (le mot le dit) au cours de cette période tout comme au cours de n'importe quel autre moment de l'année d'ailleurs, l'employeur doit nous verser TOUTES les sommes auxquelles nous aurions eu droit en temps normal au cours des 14 premières journées d'arrêt de travail (prescrit par un médecin biens sûr). Il n'y a jamais de bonne période pour se blesser au travail, mais avec la P10 et tout ce qu'elle amène comme surcharge de travail, on voit les risques de blessures augmenter.

Sachez travailler en toute sécurité, pensez aux collègues et on se souhaite une période des fêtes sous le signe de la santé et de la sécurité.

Marilou Diamond Doucet
Conseillère en santé et sécurité, assurances, retraite et éthique de vente

OUVERTURE DE LA SAQ DÉPÔT BLAINVILLE... OUF!



Par quoi commencer, et je dis bien « par quoi », parce que dès le début des discussions pour un choix de division, en février 2015, il y a eu plusieurs événements incompréhensibles causés par la mauvaise gestion de ce dossier!

Établissement de la division

Les discussions pour un choix de division ont commencé seulement en février 2015. Cela aurait dû être fait avant le temps des fêtes.

Pour vous faire un petit résumé, la Dépôt Blainville est située à côté d'une division qui comporte déjà trois succursales : une sélection, une classique et une express. Le SEMB a donc suggéré que la succursale soit intégrée à la division 42, mais la SAQ préférait soit la diviser en deux, soit enlever l'express et la déplacer dans la division voisine 41 - qui comprenait 2 succursales seulement - ou tout simplement faire une division unique avec la Dépôt. Bref, l'employeur favorisait encore une fois l'option « diviser pour mieux régner ».

Comme nous n'arrivions pas à nous entendre sur le choix de la division, la directrice en question a décidé de mettre la SAQ Dépôt dans une division unique. Personne ne désirait ce choix sauf elle, car elle craignait d'avoir trop de gestion à faire si elle intégrait la succursale dans la division 42.

Les gestionnaires (plus hauts qu'elle) se sont entendus avec nos relations travail pour revenir sur cette décision incompréhensible afin de laisser le choix de la localisation de la Dépôt aux membres des divisions 41 et 42. Après une assemblée mouvementée, le choix de la division fut donc de transférer l'express dans la division voisine et d'intégrer la Dépôt avec la 42.

OUF... Première étape : une décision de prise!

Organisation de l'ouverture

Continuons maintenant avec les dates butoirs pour :

- la séparation des divisions;
- la date de commencement des nouveaux réguliers pour la Dépôt;
- l'organisation des besoins d'embauche pour les deux divisions ainsi que leur date de commencement;
- l'organisation de formations pour le gros lift Raymond;
- ...sans oublier la date d'ouverture qui a changé au moins 4 fois.

Après des retards incroyables pour un choix de division, nous arrivons le 28 mai avec un tout premier GTC spécial et une date d'ouverture officielle prévue le 21 juillet. Notez que le 28 mai, rien n'était organisé sauf le mini-affichage pour les réguliers, avec

comme date de commencement le 28 juin. Durant ce GTC spécial, nous avons discuté de la date de commencement des réguliers, qui auraient flotté dans leur horaire durant une semaine en ne faisant que des formations, car la SAQ ne recevait les clés de la succursale que le 7 juillet.

Par la suite, nous avons parlé d'environ 15 embauches supplémentaires par division, ce qui pouvait encore être raisonnable, mais qui demeurerait tout de même élevé, surtout pour la division qui accueillait la Dépôt, car celle-ci comprenait déjà 40 employés. Nous avons finalement conclu qu'après le « shot-gun » entre les divisions 41 et 42, le début des transferts et la répartition des divisions s'effectueraient le dimanche 5 juillet. Nous nous sommes entendus pour des dates claires qui ne devaient pas changer.

La semaine suivante, le jeudi 4 juin 2015, nous avons organisé un deuxième GTC spécial qui comprenait celui de la division 41 et bien sûr de la division 42. Quelle ne fut pas ma grande surprise d'arriver avec un GTC non paritaire. Il y avait deux directeurs supplémentaires invités pour la rencontre : le premier était celui mandaté pour faire tous les appels de transferts et le deuxième, le nouveau directeur de la SAQ dépôt. La division 41 est arrivée avec une demande d'embauche de 14 personnes, tel que prévu et raisonnable avec l'arrivée d'une nouvelle Express dans leur division. Toutefois, en commençant les discussions et encore une fois à ma grande surprise, l'autre division nous arrive avec une simulation d'horaire faite non paritairement et exigeant 25 embauches supplémentaires aux 40 employés déjà présents pour la division 42.

25 EMBAUCHES... Une des plus grosses embauches pour l'ouverture d'une nouvelle succursale, ce qui amène la division à 65 temps partiels pour 3 succursales.

Comment peut-on prévoir l'embauche de 25 personnes quand on ne sait pas du tout comment la succursale fonctionnerait avec supposément 25 résiduels pour le samedi et le dimanche? En une semaine, ils ont changé leur fusil d'épaule pour ajouter 10 personnes de plus sur une simulation faite pour le milieu du mois d'août. Le directeur de la nouvelle succursale voulait même en embaucher encore plus, car il craignait vraiment de manquer de monde pour faire fonctionner la succursale Dépôt.

Dans leur beau discours, à partir du moment où ils auraient les clés ils assuraient beaucoup d'heures. Ils devaient remplir une Dépôt en deux semaines. Comme le nombre d'embauches et le nombre d'heures sont des droits de gestion, j'ai eu beau crier, réfuter tous leurs arguments, demander une simulation qui prendrait une semaine du mois de septembre et j'en passe, ils étaient braqués sur leur décision et ni rien, ni personne n'aurait pu changer quoi que ce soit. Nous devons donc procéder aux transferts et ensuite à l'embauche.

La frustration était à son comble. Au tout début des discussions, la directrice de secteur prévoyait des besoins pour 7 ou 8 employés réguliers, avec des horaires sur 4 jours et aucun 16-19,5 pour la succursale Dépôt. Là encore, j'ai essayé de faire ajouter des postes, car je trouvais cela très peu pour une succursale de cette ampleur, mais sans succès. Imaginez ma frustration encore plus grande lorsque, dans ce super GTC spécial, le directeur m'annonce que dans une Dépôt il faut au moins 8 personnes PAR JOUR pour faire fonctionner la succursale. Ceci représente 4 postes 38h de plus, qui auraient pu être créés pour apporter une sécurité d'emploi. J'étais consternée et surtout je ne me suis pas gênée pour faire comprendre à la directrice de secteur son manque de jugement face à cette situation aberrante.

Alors, nous voici rendus au moment des transferts: 1 personne pour les divisions 41 et 13 pour la division 42. Évidemment, la saga de l'ouverture continue. La date d'entrée en fonction des réguliers pour la nouvelle Dépôt était donc prévue pour le 28 juin, mais ils n'avaient pas anticipé que la formation du lift ne pouvait se faire que deux personnes à la fois. Comme c'était la plus grosse formation à donner aux réguliers, ils ont dû commencer avant la date de commencement officielle d'entrées en poste des réguliers.

Ce qui m'amène au point où, la semaine du 28 juin, les réguliers devaient être « flottants » dans leur nouvelle succursale tout en faisant des formations, mais tout le monde ou presque avait déjà reçu sa formation.

Ils recevaient les clés du magasin seulement le mardi 7 juillet, alors ils ont décidé de changer la date de début pour le 5 juillet en même temps que tous les autres, sans en parler au syndicat, et de laisser tous les employés à temps plein dans leur succursale respective avec leurs « anciens horaires ».

Tout ceci semble banal, mais en réalité ce sont des heures qui auraient dû être données aux temps partiels. Les réguliers qui changeaient d'horaire et qui pouvaient faire du temps supplémentaire le 1er juillet

ont été brimés, car ce n'était plus possible pour ceux qui travaillaient déjà cette journée-là. Encore une fois, même en sachant que nous étions contre et que leur gestion était incompréhensible, ils ont quand même décidé d'aller de l'avant.

L'ouverture

Voici maintenant rendu le temps de vous raconter l'ouverture de la nouvelle succursale. La semaine du 5 juillet, les divisions se divisent, les employés temps plein et temps partiel transfèrent. Vous allez rire, mais pendant les deux premières semaines de remplissage, les seules heures données étaient celles des temps pleins. Donc, leurs belles paroles disant que la Dépôt donnerait des heures à profusion étaient fausses. Il y avait au moins 15 personnes sans aucune heure et 15 personnes avec 10 heures et moins. Tout cela en plein milieu de l'été juste avant les vacances de la construction. Imaginez la colère qui grondait parmi les temps partiels de la division.

Le mardi 21 juillet, la succursale ouvrait enfin ses portes à la clientèle. Cette journée-là, le directeur de la succursale ainsi que la directrice de secteur n'avaient prévu que seulement 8 employés pour faire fonctionner la succursale. 8 PERSONNES... Une décision conservatrice et complètement irrationnelle. Avec beaucoup de travail et une erreur de leur part, nous avons pu relancer l'horaire et ajouter 4 personnes. Ce sont donc 12 personnes qui étaient assignées à l'horaire, 4 de moins qu'une grosse succursale sélection en promotion !

De plus, seulement deux personnes étaient à l'horaire jusqu'à la fermeture de la succursale, prévue pour 18H00, tous les autres finissant à 17h45 ! Wow ! Comment bien terminer une grosse journée d'ouverture. Ils auraient pu prévoir plus de monde. La semaine précédente, la SAQ procédait à l'ouverture officielle de la Dépôt Lanaudière. Pour leur première journée, 19 personnes étaient en poste pour réaliser des ventes de 214 000 \$. Malheureusement, comme la Dépôt Laurentides est gérée par des personnes incompétentes, elle a dû faire face à des ventes de 275 000 \$ avec seulement 12 employés, dont 8 aux caisses,

presque autant d'emballleurs et une seule personne sur le plancher. Les clients étaient déjà mécontents du manque de service et les deux directeurs étaient dépassés par les événements. Pour ajouter à ce calvaire d'ouverture, ils ont ouvert la succursale sans argent dans les tiroirs caisses, car ils n'avaient pas prévu que la livraison de monnaie ne se ferait qu'en après-midi. En confrontant la directrice de secteur sur la mauvaise gestion de l'ouverture et en lui disant qu'elle aurait pu, en étant moins radine sur les heures, ajouter du monde pour faire un bon service, elle m'a répondu « Give me a break ! C'est la première journée, laissez-nous nous ajuster ».

Ce « break », c'est à nous qu'il aurait fallu le donner, nous tous qui travaillons comme des fous pour une entreprise qui se fout totalement de ceux qui fleurissent leur enseigne !

En conclusion

Pour finir, les transferts et embauches des 25 membres pour la division 42 n'ont été justifiés que pour environ deux semaines et demie. À partir de la semaine du 16 août 2015, jusqu'au moment où j'écris ces lignes, nous nous retrouvons avec 15 membres qui ont moins de 10 heures à l'horaire et 13 membres sans heure !!! Il est plus qu'évident que le fait de procéder à l'embauche de 25 personnes était superflu pour ne compenser que deux semaines de réels besoins et que la gestion de cette ouverture a été du gros « n'importe quoi ».

Ceci n'est qu'un résumé de l'ouverture chaotique de la succursale Dépôt Blainville. Réclamons les heures qui nous sont dues et ne travaillons pas pour deux.

Plus vous donnerez « trop » de votre énergie et rentrerez chez vous le soir totalement fatigué de votre journée éreintante, afin de faire fonctionner votre succursale avec une équipe réduite, plus ils couperont dans vos heures. Pensez à votre santé, c'est le plus important !

Merci

Émilie Leclerc
Déléguée syndicale SEMB-SAQ (CSN),
Laurentides Sud

MIEUX CONNAÎTRE LE SCFP SECTION LOCALE

Le SCFP section locale 3535, comprend 2 unités d'accréditation soit les salariés(es) de la SAQ et ceux de la Maison des Futailles (MDF) appartenant à Kruger pour une représentation totale d'environ 900 membres, regroupés en trois endroits soit environ 175 membres au Centre de distribution de Québec, 650 membres au Centre de distribution de Montréal et 75 membres à la MDF.

Du côté de la SAQ, nos membres sont répartis dans divers types d'emploi notamment à la manutention des caisses, dans des postes de commis, dans 12 corps de métiers différents (incluant des salariés sur la route pour entretenir les succursales), des agents de sécurité et de protection, des cuisiniers, des livreurs, ainsi que des préposés à l'entretien ménager. Du côté de la MDF, nos membres sont répartis à l'embouteillage, la cuverie, l'entretien des lignes, la logistique et l'entretien technique.

Notre syndicat est une section locale du SCFP comptant plus de 112 000 membres au Québec et 633 000 membres à travers le Canada et est affilié au conseil provincial des sociétés d'État et organismes publics québécois (CPSEOPQ).

Pourquoi 2 unités d'accréditations sous une même section locale ? La raison est toute simple. En 2006, la SAQ a vendu la Maison des Futailles à la compagnie Kruger. Lors de cette vente, la section locale a obtenu l'accréditation des salariés(es) car certains d'entre eux qui travaillaient à la SAQ ont décidé de transférer chez Kruger-MDF. Depuis ce temps, le président, a à sa charge 2 conventions collectives distinctes et doit négocier avec 2 employeurs différents. C'est pourquoi aujourd'hui l'appellation STSAQ n'est plus vraiment utilisée, mais en lieu et place nous utilisons l'appellation SCFP section locale 3535.

Les défis et enjeux qui nous attendent sont nombreux. Parmi ceux-ci, nous combattons la sous-traitance sous toutes ses formes. Deux sphères d'activité nous préoccupent particulièrement soit la livraison et le service technique. Pour ce qui est de la livraison, éliminer les livraisons effectuées par les sous-traitants dans les restaurants, les succursales, les interentrepôts ou les intersuccursales est une revendication de tous les jours. Nous estimons, chiffre à l'appui, que les livraisons peuvent être effectuées à bien meilleur coût par nos livreurs. De plus le professionnalisme et la qualification de nos membres sont des atouts majeurs pour l'entreprise elle-même.

Au service technique, malgré beaucoup de batailles effectuées au fil du temps, il n'en demeure pas moins qu'il reste encore beaucoup de travail à faire lors d'adjudication de contrat dans les centres

La solidarité intersyndicale

Comme plusieurs d'entre vous le savent, le SEMB n'est pas la seule unité d'accréditation existant au sein de la SAQ. En effet, trois syndicats œuvrent chaque jour à faire valoir les droits de plus de 7 000 membres, issus de divers milieux de travail : entrepôts, bureaux, succursales, laboratoires, livraisons, cuisines, agents de sécurité, commercialisation, etc.

Les relations intersyndicales ont manifestement vécu des hauts et des bas au cours des dernières années. Un manque de communication en est peut-être en partie la cause, sans négliger la difficulté de faire s'agencer nos objectifs spécifiques et le décalage imposé par l'employeur concernant nos différents calendriers de négociations.

Peu importe la cause, il est grand temps aujourd'hui de mettre de côté nos différences et de faire preuve de solidarité face aux défis qui nous attendent. De plus, nous constatons aujourd'hui que deux grands enjeux nous préoccupent tous, sans distinction pour l'emploi que nous occupons : l'optimisation des ressources et la menace grandissante de libéralisation de la vente des vins et spiritueux.

C'est donc dans un esprit de camaraderie bien senti et dans une volonté commune de collaboration que nous vous présentons, dans les pages qui suivent, deux textes signés par Sandrine Thériault, président du SPTP-SAQ, et Patrick Lessard, président du SCFP section locale 3535.

Le SEMB tient à les remercier personnellement d'avoir accepté de nous partager une partie de leurs histoires et de nous permettre de mieux comprendre qui sont-ils et quels sont les grands enjeux qui les préoccupent aujourd'hui.

administratifs lors de la réalisation de projet ou de la maintenance des édifices ou équipements roulants (camions et chariots élévateurs). Mais il ne faut surtout pas oublier les travaux réalisés en succursale. Plusieurs corps de métier sont pourvus de camions de service qui peuvent effectuer les travaux en succursale. Nous invitons chaque salarié en succursale de convaincre leur directeur de faire appel aux services techniques de la SAQ au lieu de sous-traitant. Faire appel au service technique est un gage de qualité de service et d'expertise interne.

Bien sûr, d'autres enjeux et d'autres préoccupations nous attendent, comme les coupures ou fusions de postes, la palettisation des caisses à la réception, la possible automatiser des centres de distribution, la privatisation de la SAQ, la conciliation travail famille et nous en passons. Ces préoccupations feront partie de la prochaine ronde de négociation.

Patrick Lessard
Président du SCFP
section locale 3535 (FTQ)



À PROPOS DU SPTP-SAQ (CSN)



**Syndicat du personnel
technique et professionnel
de la Société des alcools du Québec**

Le syndicat du personnel technique et professionnel de la SAQ (SPTP-SAQ-CSN) regroupe quelque 680 membres qui travaillent principalement à Montréal, mais aussi au centre de distribution de Québec.

On y compte notamment des secrétaires, des techniciens, des analystes et des informaticiens parmi la trentaine de titres d'emploi existants au sein de l'accréditation. Ils œuvrent entre autres à l'évolution constante du site transactionnel et des outils informatiques, à l'approvisionnement des magasins, à la commercialisation des produits, au contrôle de la qualité, aux communications et aux finances.

Le SPTP-SAQ(CSN) est affilié à la Fédération des professionnels (FP-CSN).

Un peu d'histoire

C'est le 12 juillet 1974 qu'est officiellement créé le Syndicat du personnel technique et professionnel de la SAQ. La toute première entente de convention collective a été conclue le 16 décembre 1975. Tout avait été mis en œuvre par les cofondateurs, Bernard Thibeault et André Caty, pour donner au SPTP des moyens de fonctionnement, une identification, un sigle, une carte de membre, etc. En avril 2008, durant les difficiles négociations de la neuvième convention collective qui s'échelonnèrent sur cinq ans (2003-2008), le SPTP fait voter en assemblée générale une entente de service avec la CSN ce qui permettra de clore rapidement les négociations par la suite. La neuvième convention est alors signée et effective dès le 8 juillet 2008.

C'est en mai 2012, après quatre années de contrat de service avec la CSN, que le SPTP fait voter ses membres en assemblée générale sur une résolution permettant l'affiliation à la CSN.

C'est également en 2012, après plusieurs mois de travail, que le SPTP met en place une démarche de partenariat pour la relation délégué-gestionnaire et ainsi tenter de décentraliser les dossiers syndicaux en renforçant l'importance du rôle du délégué au cœur des relations de travail entre le SPTP et la SAQ.

Depuis 1974, 10 conventions collectives ont été conclues entre le SPTP et la SAQ dont la dernière, signée en 2014, couvre la période 2014-2019. Une nouvelle mesure en conciliation vie personnelle-travail des plus intéressantes y est prévue : l'horaire variable qui s'ajoute à la possibilité d'un horaire compressé sur 4 jours.

Les grands enjeux SPTP

La plupart des membres SPTP recherchent un emploi stable pour toute leur vie au travail. Cette caractéristique de notre membership apporte son lot de défis syndicaux liés à cet accompagnement dans des cheminements de carrière variés. Les différents types d'emploi permettent une progression intéressante à l'interne dès l'obtention d'un diplôme autant au niveau collégial qu'universitaire.

Pour certains titres d'emploi et dans certains secteurs d'activités, nous rencontrons des difficultés en matière d'attraction et de rétention des employés. La rémunération dans le secteur privé est souvent plus avantageuse. C'est d'ailleurs pourquoi nous essayons, à chacune des négociations, d'améliorer les mesures de conciliation travail-famille-vie personnelle afin d'offrir des conditions de travail globalement intéressantes pour les employés de bureau, les techniciens et les professionnels.

Sandrine Thériault
Présidente du SPTP-SAQ (CSN)

1825 JOURS

1825 jours... C'est le nombre de jours qu'a pris le cancer pour bouffer ma Lionne... Le cancer ce n'est pas du tout ce qu'on nous présente dans les médias; pas de choc renversant, pas de suite de situations humoristiques ni de grands déchirements dramatiques et larmoyants... Non, le cancer en fait, c'est comme une troisième personne qui s'invite dans ton couple et qui coupe un à un tous les liens physiques qui te lient à la personne que tu aimes. Le désir qu'éprouve ta blonde pour toi s'éteint, remplacé par les effets secondaires de la chimio. Puis un jour c'est la tendresse qui fout le camp, ses douleurs ne permettent plus que tu la prennes dans tes bras pour dormir en cuillère... Puis viens le jour où tu couches à côté d'elle et que le seul contact que tu as est de lui tenir la main, dont tu caresses la peau mince, sèche et jaune comme un vieux parchemin. Même l'odeur de ta blonde fout le camp, remplacée par celle de métal chauffé et de boules à mites du cocktail qu'on lui injecte pour battre le Crabe... Puis vient le jour des hospitalisations, toujours plus nombreuses et longues. Trois jours, 10 jours, 30 jours, toujours... C'est ça le cancer !

Du point de vue de l'aidant, c'est comme si tu regardais un boa lentement broyer et avaler ta blonde alors que tu ne peux rien faire d'autre que de lui tenir la main et tenter de la rassurer... Au début, ce n'est pas trop difficile; les médecins sont confiants, la liste des traitements disponibles est complète et les pronostics sont de 80 % en faveur de ta blonde. Non, ça commence à être tough à partir du moment où la liste de traitements commence à s'amincir, comme les pronostics... 70 %, 50 %, 30 %... Ça commence à devenir réellement tough quand ta blonde commence les traitements alternatifs. Les jus verts, la diète bio crudivore, les produits naturels, la chambre hyperbare, la chimio ciblée mexicaine à 65 000 \$, etc. Toi tu sais que les pronostics sont de moins en moins bons, tu vois que ta blonde est de plus en plus faible, mais tu te fais le plus rassurant et le plus optimiste possible, afin de la convaincre de continuer le combat. Tu vois dans ses yeux qu'elle veut continuer à vivre; toi tu changerais les marées de bord si tu pouvais, tu donnerais tout ce que tu possèdes, tu donnerais la moitié des jours qui te reste pour la garder près de toi, mais ce n'est pas comme ça que ça marche... Puis vient un jour où la seule proposition qu'on peut lui faire, c'est un traitement expérimental qui ne donne aucun pronostic parce que c'est de la recherche. Alors tu regardes ta blonde dans les yeux, et tu te fais convainquant comme tu ne le seras jamais plus dans ta vie, et tu la convaincs de tenter le coup... Parce que c'est sa dernière chance. Mais au fin fond de toi-même, tu te sens comme un joueur compulsif, qui joue sur un coup de dés la dernière cenne de la dernière personne qui te faisait encore confiance. C'est ça le cancer !

On ne guérit pas du cancer, on survit au cancer. On survit au cancer comme les vétérans de Normandie, de Corée ou d'Absurdistan ont survécu à la guerre. Que tu en reviennes avec toutes tes facultés et tous tes morceaux, la vie et le regard que tu portes sur la vie et notre monde, n'est plus et ne sera plus jamais pareil... C'est aussi ça le cancer !

Avant 2010, notre couple était composé de deux forts caractères, pas particulièrement portés aux compromis, ou aucun des deux membres ne voulait ou ne pouvait accepter le leadership de l'autre. Bref, ça ressemblait à une assemblée générale permanente, sans présidence ni code de procédure !

Imaginez, moi l'intello de gauche, fort de ses grandes valeurs sociales apprises dans les livres. Pugnace, tenace, prêt à se faire rentrer dans les craques du plancher pour ses convictions. Mylène quant à elle, ni de gauche, ni de droite, était une naturelle. Elle incarnait et ressentait viscéralement ses valeurs de justice, de générosité et d'honnêteté absolue; le tout appuyé sur une témérité folle et un souverain mépris pour sa sécurité personnelle. Elle était tellement vraie et authentique, qu'il émanait d'elle un charisme naturel qui faisait en sorte qu'elle se retrouvait presque spontanément porte-parole ou leader de toutes les causes ou elle s'impliquait.

Mylène est devenue LA Lionne, MA Lionne, lors de nos 12 semaines de grèves de l'hiver 2004. Comme j'avais été légalement interdit dans mon secteur (J'étais alors délégué du Sud-Ouest) j'allais faire mon piquetage dans l'Ouest de l'Île avec elle. Un jour, alors que la ligne était composée, à mon exception, uniquement de jeunes femmes - et peu nombreuses de surcroît - un policier du SPVM tentait d'intimider nos jeunes collègues afin de permettre à un camion d'effectuer une livraison à la succursale du centre Fairview. Mylène venait de l'accuser de se mêler du conflit et le menaçait de porter plainte contre lui, en plus de lui envoyer quelques remarques pas politiquement correctes dont j'ai oublié la teneur aujourd'hui. Le policier, qui faisait plus que 6 pieds et qui devait manger les boîtes de ses Corn Flakes pour être aussi carré; visiblement en colère à cause des commentaires de ma blonde, s'est avancé vers nous. Instinctivement, je me suis installé face à lui, les mains dans les poches, mon plus beau sourire fendait aux lèvres. Là, le policier a fait une gaffe, il s'est adressé à Mylène en me regardant moi: « T'es bien mieux de dire à la petite madame de se la fermer, sinon tu vas être obligé de la défendre ! ». Je n'ai pas eu le temps de placer un mot. Mylène s'est avancée, puis elle a mis sa main droite sur ma poitrine pour me repousser délicatement vers la ligne. Elle s'est ensuite tournée vers le policier et lui a dit en ponctuant chaque syllabe d'un coup d'index au plexus du policier: « Tu sauras le grand que la petite madame a pas besoin de son chum pour la défendre. Ça fait que tu vas rembarquer dans ton christie de char, pis retourner à ta niche ! » Le policier reculait de six pouces à chaque syllabe. Mylène l'a reconduit jusqu'à sa voiture. Le policier lui a dit: « T'es une crise de folle ! ». Puis il est embarqué dans sa voiture et est parti. Mylène s'est alors tournée vers moi en me pointant du doigt et m'a dit en souriant: « Toé, que je te voie encore sortir de la ligne ! ». J'étais l'officier syndical présent, mais c'était SA ligne et SES filles. Et elles avaient tenues !

Mylène était une battante, mais ni elle ni moi n'étions prêts à faire face au crabe. Même que dans mon cas, la situation que vivait ma copine, le décalage journalier qu'il y'avait entre le côté épicurien et festif du travail de conseiller en vins, le sentiment d'impuissance et la vie exigeante d'aidant naturel, ont eu raison de mes forces. En 2012, j'ai craqué et me suis ramassé en dépression. Or cette expérience, quoique douloureuse, m'a permis de faire le ménage et de connecter émotionnellement avec mes valeurs. J'ai appris à lâcher prise et à vivre pleinement le moment présent, mais j'ai surtout eu à choisir de partir ou de rester. Ce qui m'a permis par la suite d'être pleinement présent pour moi-même et pour Mymy. Malheureusement, Mylène n'en était pas là dans son cheminement. Lors de ses crises d'agressivités ou de mélancolies, je lui disais que seul le moment

présent compte, qu'il ne sert à rien d'anticiper ce qui va peut-être arriver demain, que je pourrais moi-même prendre ma voiture pour me rendre au travail, me faire écraser par une bétonnière et partir avant elle. Bref, que nous finissons tous par mourir. Il arrivait toujours un point où Mylène me rétorquait : « C'est facile à dire, c'est pas toi qui meurs ! ». Qu'est-ce que je pouvais répondre à ça ? En fait, rien jusqu'au dimanche de Pâques 2015.

À Pâques, j'ai fait un infarctus. Pourtant, c'est une fois opéré et en principe tiré d'affaire, que j'ai failli partir. Mylène était à mon chevet, j'étais calme et détendu, puis soudainement je me suis senti comme lorsque l'on « cogne des clous », quand on lit trop tard au lit. Sauf que je sentais que je manquais une respiration. J'ai attiré l'attention de l'infirmière pour lui demander de l'oxygène, elle a consulté le moniteur, à sonner l'alarme puis est venue me donner une perfusion de nitro, alors que le médecin arrivait avec le défibrillateur. Ce dernier m'a dit que je ne manquais pas d'oxygène, que c'était inhabituel puisque je venais d'être opéré, mais que c'était mon cœur qui était sur le bord d'arrêter de battre. À partir de ce moment, Mylène et moi avons beaucoup discuté, et j'ai dû répondre à plusieurs reprises à la même question : « Christian, comment tu te sentais quand tu t'es senti partir ? ». Mylène faisait lentement son chemin.

J'en ai eu la confirmation à la fin juin. Parce que, j'ai eu un autre malaise alors que j'accompagnais Mylène à l'hôpital Juif de Montréal. Elle devait se faire installer des drains parce que les métastases bloquaient ses reins. Pour ma part, j'ai eu droit à un autre « stens » dans le cœur, et cette fois j'ai bien failli partir pour de bon. En effet, suite à l'intervention j'étais aux soins intensifs coronariens du Jewish (CCU), lorsque j'ai avisé l'infirmière que j'avais froid. Cette dernière est venue me voir avec une couverture chaude, elle m'a touché les mains, puis les pieds, puis a soulevé la couverture. Elle a donné immédiatement l'alerte tout en me tâtonnant fébrilement la cuisse. L'artère fémorale s'était ouverte, ma cuisse était bleue comme une aubergine. Immédiatement, le personnel médical s'est empilé sur moi et tentait de trouver ou presser pour stopper l'hémorragie. Pendant ce temps, mon souffle était devenu aussi rapide que court, mon regard a perdu le sens des couleurs puis s'est rapi-

dement voilé. Mes paupières sont devenues lourdes. Mes membres ne répondaient plus. J'allais perdre conscience quand ils ont enfin réussi. On m'a expliqué par la suite que lorsque l'artère fémorale est ouverte, qu'il nous reste deux minutes à vivre et ce sans possibilité de réanimation. Quand tu n'as plus de sang dans le corps, les carottes sont cuites. Je suis donc passé à quelques secondes du grand départ.

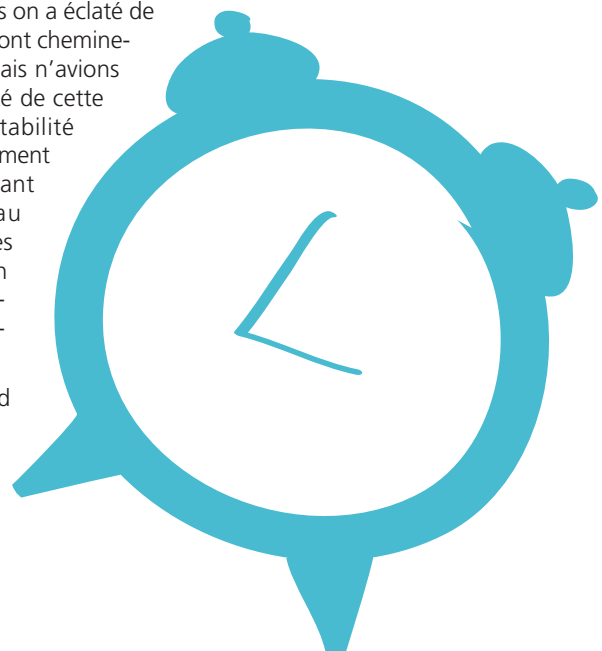
Pendant quelques jours, nous avons été le « petit couple cute » du Jewish. Mylène au 8e se reposait en attendant que je puisse la ramener à la maison et moi, au 4e, je me refaisais l'hémoglobine. Au bout d'une semaine, on me sort du (CCU) et on m'installe dans une chambre. Comme on ne pouvait ni elle ni moi se déplacer, on communiquait par téléphone. Jusqu'au jour où un code bleu (arrêt cardiaque) est arrivé sur mon étage. Craignant le pire Mylène, malgré son état, a pris l'ascenseur et est descendue. J'étais assis sur un fauteuil dans le fond du couloir lorsque j'ai vu arriver ma blonde. On était cute tous les deux en jaquette, elle avec sa pôle à soluté, moi avec mon moniteur cardiaque portable, tous les deux avec des tubes et des fils qui pendouillaient de partout. Elle s'est avancée vers moi, s'est assise et a pris ma main dans la sienne puis m'a dit : « Je pensais bien que c'était toi ! ». Je lui ai répondu : « Pourquoi ? Tu savais que je n'étais plus au CCU ». Elle m'a alors dit sur un ton de faux reproches : « Christian, tu es tellement compétitif. Penses-tu que je ne sais pas que tu vas faire tout ton possible pour partir avant moi ? » On s'est regardé, puis on a éclaté de rire. Mylène avait complété son chemin. Ni elle ni moi désormais n'avions peur de la mort, l'éventualité de cette dernière comme son inévitabilité était pleinement et consciemment acceptée. Mais plus important encore, nous avons pu au cours des quelques semaines qui ont suivi jusqu'à son départ, terminer notre cheminement sur la même longueur d'onde.

Ainsi, nous aurons d'abord été collègues de bureau, frères et sœurs d'armes, puis conjoints et enfin âmes sœurs. Et c'est son âme sœur qui lui tenait la

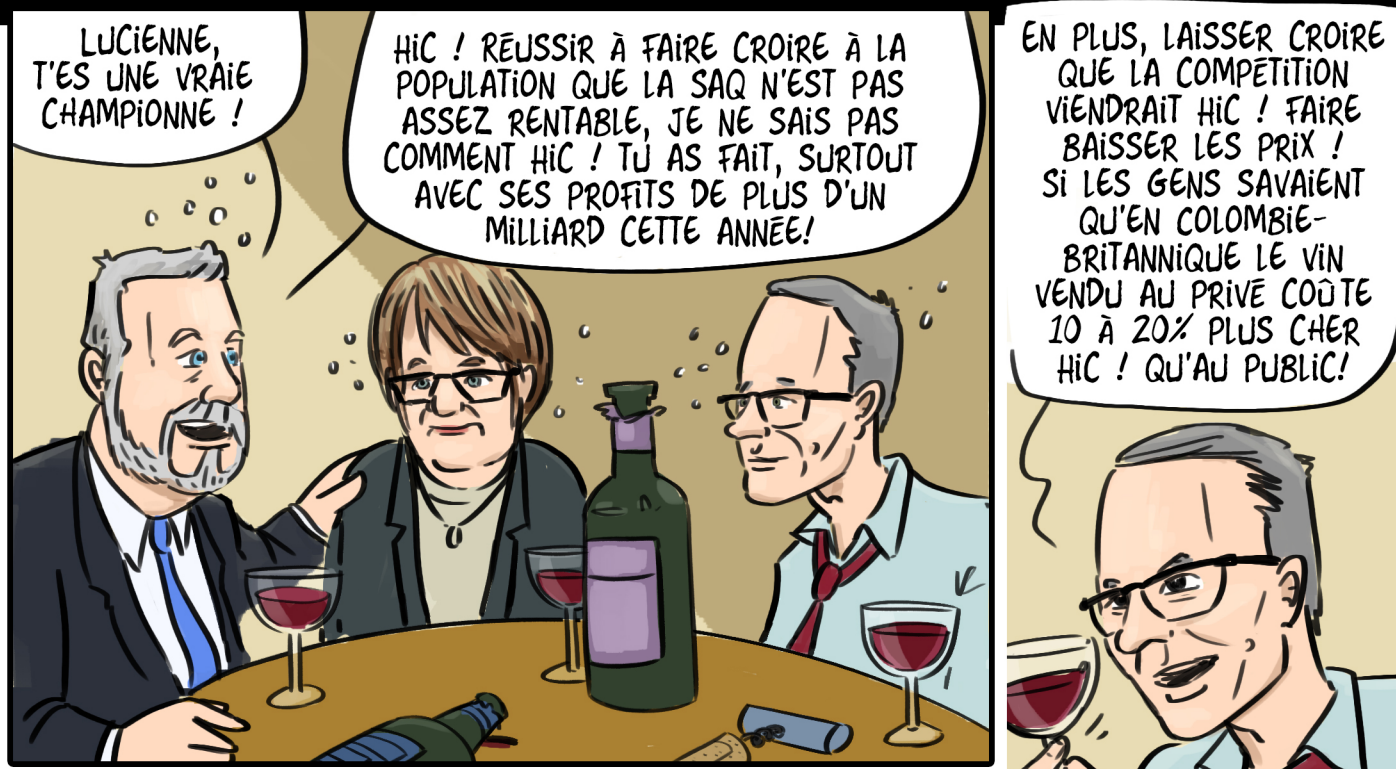
main, lorsque Mylène, entourée de sa grande sœur, ses nièces et ses amis proches, a lâché son dernier souffle le 4 août dernier...

Mais que reste-t-il de tout ça ? Que reste-t-il lorsque le désir, le cul, la tendresse, la présence foutent le camp ? Il reste ce qui avait toujours été là, mais que nous ne voyions pas, parce que l'on valorise et qu'on ne s'attache qu'à ce qui est éphémère. Il reste ce qui permet au sentiment amoureux de transcender le temps. Il reste la bonté, la bienveillance, l'empathie, la générosité, l'altruisme et la solidarité. Il reste ce qui nous permet de tisser des liens uniques aussi bien avec la personne qui nous est la plus proche, qu'avec le reste de l'humanité. Le karma de Mylène se terminait le 4 août dernier. Le mien, comme le vôtre, est de continuer notre vie... Oui, continuer la vie en s'inspirant de ces valeurs, afin de laisser après nous un monde plus juste et plus généreux aux générations qui vont nous suivre. Parce que comme le disait la mention sur le petit t-shirt rose que Mylène portait au long du combat qu'elle a mené contre le crabe... "There is no finish line !" ...

*Christian Charbonneau
Conjoint de Mylène
CPOS Sélection Ste-Agathe (23165)*



Philippe Couillard, Lucienne Robillard et Martin Coiteux discutent de la sortie publique du rapport Robillard



BANVILLE
simonbanville.com