

LE PIONNIER

VOL. 46 N°04

SEPTEMBRE 11

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



POUR LA SAQ, LA RÉTRO EST SYNONYME À : ANNÉES '70



L'avarice de la SAQ

Dans les bureaux, ce qui semblait acquis pour certains d'entre nous, se confirme maintenant et devient officiel. Se cachant sous de vils prétextes, l'employeur a récemment décidé de claquer la porte et de rejeter notre demande de **rétroactivité**. Non content de nous humilier, il se permet maintenant de nous traiter comme des parias et des sous-fifres.

Depuis quelques années déjà, les comités paritaires d'évaluation des tâches se sont succédé à la SAQ. L'objectif de départ était sans doute des plus nobles. Tout d'abord, le comité devait, conformément à la loi, maintenir l'équité salariale au sein des catégories d'emploi de commis de bureau.

(suite à la page 10)

LE PIONNIER

Le Pionnier est publié depuis 1965 par le Syndicat des employé-es de magasins et de bureaux de la SAQ (CSN)

1065 rue Saint-Denis
Montréal (Québec) H2X 3J3

Téléphone : 514.849.7754
1.800.361.8427

Télécopieur : 514.849.7914

Courriel: info@semb-saq.com

Conception et mise en page :

Hugues Legault
Sébastien Thibeault

Illustrations :

Alexandre Joly (idée originale)
Sébastien Thibeault (idée originale)
Simon Banville

Correction des textes :

Josée Nault

Rédaction :

Jonathan Bérubé	Lisa Courtemanche
Steve Dumas	Hugues Legault
Katia Lelièvre	Vickie Michaud
Gilles Pothier	Louis Préfontaine
Sylvain Rochon	

Par souci pour l'environnement, ce journal a été produit avec des fibres recyclées environnement responsable certifié Éco-Logo et identifié FSC.



SOMMAIRE

L'avarice de la SAQ	P1 et P10
Les paradoxes de la SAQ	P03
Une équipe de mobilisation	P04
Les représentants à la prévention du SEMB	P05
La richesse des uns, la pauvreté des autres	P08
Yvan L'espérance, un fier militant du Bas-Saint-Laurent	P12
Devez-vous renouveler vos assurances bientôt?	P14
Égalité de traitement entre employés et gestionnaires? Vous m'en direz tant	P15
Comité paritaire de formation	P17
FONDACTION	P18
En réparation	P20

Vous avez quelque chose à dire? 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 suivant :

hlegault@semb-saq.com

ou par télécopieur au (514) 849-7914

LE PIONNIER

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Les paradoxes de la SAQ



Par les temps qui courent, il semble que la cohérence entre les décisions et les paroles ne soit pas chose évidente à la SAQ. Voyons quelques exemples de dichotomie entre le discours et les actions.

La priorité sur la SST : la SAQ se targue de vouloir assurer à ses employés un milieu de travail sécuritaire.

Alors, comment se fait-il que la direction n'ait pas encore fait une procédure claire affichée en succursale, expliquant aux clients qu'aucune forme de violence ne serait tolérée sur les lieux, que les clients qui feraient preuve d'agressivité seraient invités à sortir et, en cas de refus, poursuivis en justice? Comment expliquer que de plus en plus d'employés des succursales doivent arrêter de travailler à cause de burn-out, sûrement en grande partie causé par l'optimisation et la pression que le directeur de succursale nous met afin qu'aucune minute ne soit

perdue et qu'on rapporte plus à l'heure. (Notez que ce cadre se fait aussi mettre de la pression par son supérieur, que ce dernier aussi, la VP par le PDG, le PDG par le CA et le CA par le gouvernement* et *l'arbre est dans ses feuilles...*)

**même si c'est interdit par la Loi sur la gouvernance...*

Les relations de travail : la SAQ, lors de la dernière *négo*, a souhaité mettre en place un processus afin que les griefs se règlent plus vite.

Depuis ce temps, il ne s'en règle presque plus. La plupart sont relégués à l'arbitrage et même quand on finit par gagner, la SAQ va en révision judiciaire... D'autres griefs pourraient être évités parce que les représentants de l'employeur au comité de relations de travail nous donnent raison, mais se disent incapables de faire accepter ça par les ventes... Le plus ironique, c'est que je me suis fait demander par la SAQ pourquoi on judiciaire le processus???

La priorité numéro 1 : le client.

On nous demande de bien servir le

client, de lui vendre plus de bouteilles et de préférence plus chères. Qu'est-ce que la SAQ fait pour nous aider à y parvenir? Elle nous optimise. Alors qu'avant on était 4 pour une journée X, voilà que nous sommes trois... puis deux... puis seuls pour les périodes de repas et les pauses. Mais la SAQ veut de l'agilité dans la gestion, alors que nous commençons à ne plus pouvoir jongler entre les réceptions de marchandises, les promos, la caisse, la rotation, les coupons-rabais, les restaurateurs, on manque de temps pour accueillir, conseiller, les servir, bref, on n'a plus ni le temps ni les moyens de faire consciencieusement notre travail. Alors, voyant qu'on n'y arrive plus, la SAQ a trouvé un moyen de nous aider. Va-t-elle ajouter des heures afin que nous puissions mieux servir le client? Pas du tout, n'y pensez même pas... Elle prépare une nouvelle formation pour que nous soyons meilleurs vendeurs, que nous fassions presque une évaluation psychologique du client, elle va nous donner une nouvelle certification afin que nous

LE PIONNIER

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Les paradoxes de la SAQ (suite...)

nous pressions pour obtenir notre reconnaissance monétaire (la dernière fois, c'était la carte-cadeau)... Mais pas d'heures en plus, non.

La mobilisation des équipes de travail

Là, je dois avouer que la SAQ s'est surpassée... Cette année, il devait y avoir un nouveau sondage du genre « Comment ça va ». La SAQ nous a dit qu'elle reportait ce sondage parce qu'elle n'avait pas fini de mettre en place ses mesures de mobilisation??? C'est quoi ces mesures-là? L'abolition du programme de reconnaissance des

années de service? L'abolition du party et du chèque de retraite? L'abolition du party de Noël? Que maintenant la SAQ va payer le dîner à Noël OU au Jour de l'An? L'abolition de notre cadeau de Noël? Le fait qu'ils n'ont même pas été foutus de nous envoyer une p'tite carte vide pour Noël? À moins que ce soit ce qu'ils ont augmenté... le temps que le directeur passe à faire notre travail? Le nombre de cadres? Le nombre d'employés sur le *payroll* qui ne travaillent pas? Le nombre de modifications d'horaires? Les fermetures de succursales? Les heures qu'ils

nous demandent de faire gratuitement? Le nombre de mesures disciplinaires qui, cette année, représente près de 55% (476 depuis 1 an...) de tous les griefs qui sont déposés par le syndicat?

Finalement, le travail de mobilisation que la SAQ est en train de faire, c'est de la *mob* pour le syndicat... Je ne sais pas comment ils vont expliquer ça au C.A.... Je me demande bien quelle astuce ils vont trouver la prochaine fois pour avoir un sondage positif...

Katia Lelièvre
Présidente
SEMB SAQ (CSN)

VIE SYNDICALE

Une équipe de mobilisation



Depuis le début de l'été, vous avez peut-être croisé en succursale des militants du SEMB venus faire signer des cartes de membre, nettoyer le babillard ou encore distribuer divers documents.

En effet, pour appuyer le travail des délégués régionaux au niveau de la vie syndicale, nous avons mis en place au mois de mai, une équipe provinciale spécialement désignée pour être sur le terrain et venir vous rencontrer plus souvent.

Bien que les fréquences des tournées de succursales et les mandats de ces « aides à la mobilisation » seront adaptés aux besoins, ces derniers devraient passer à votre succursale plus d'une demi-douzaine de fois par année. Je vous invite donc à communiquer avec votre délégué pour connaître la personne désignée pour votre région.

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

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Santé et sécurité au travail 101 - prise 3

Les représentants à la prévention du SEMB SAQ

Mandat et fonctions

Les représentants à la prévention jouent un rôle actif et doivent avoir une présence importante auprès des membres dans le cadre de leurs responsabilités. Bref, par leurs actions, ils contribuent à la prise en charge par les milieux de travail des questions de SST. En quelque sorte, ils sont indépendants de l'employeur et de

la structure syndicale. Tout comme le CPSST, ils sont des outils de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (LSST).

L'employeur a l'obligation de collaborer avec les représentants à la prévention et doit aussi leur fournir les instruments ou appareils dont ils peuvent avoir raisonnablement besoin pour exercer leurs fonctions. À cet effet, les salaires,

les équipements informatiques et électroniques ainsi que les frais de déplacement et de séjour de ceux-ci sont entièrement imputables à l'employeur.

Comme vous le savez, le syndicat dispose de deux représentants à la prévention (RP) qui œuvrent à plein temps sur le dossier et qui répondent aux membres.

Vos représentants à la prévention

Réjean Allaire (en remplacement de Sylvain Rochon) – pour les succursales de l'Ouest du Québec, soit les succursales débutant par le 23.

Cellulaire : (514) 776-5475

Bureau : (514) 849-7754 ou 1-800-361-8427 poste 270
rallaire@semb-saq.com

Corinne Bélanger – pour les succursales de l'Est du Québec, soit les succursales débutant par le 33, les succursales SAQ-Dépôt ainsi que le dossier provincial pour les travailleuses enceintes et le PMSD.

Cellulaire : (418) 951-4045

Bureau : (514) 849-7754 ou 1-800-361-8427 poste 380
cbelanger@semb-saq.com

Rien n'empêche les représentants à la prévention d'intervenir ou de faire des visites d'inspection dans l'un ou l'autre des secteurs.

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les représentants à la prévention du SEMB SAQ (suite...)

Plus précisément, les articles 34 :16 et 34 :17 de la convention collective traitent des représentants à la prévention, tout en faisant référence à la LSST et stipulent :

Article 34 :16 : Le syndicat désigne un des employés membre du syndicat pour agir à titre de représentant à la prévention et celui-ci est libéré à temps complet pour exercer cette fonction.

L'équivalent de 1983 heures supplémentaires par année financière est octroyé au syndicat qu'il peut gérer comme il le veut (en l'octroyant à une personne ou en le divisant en blocs). Le syndicat convient que les interventions du/de ces personnes devront être faites dans une optique de prévention.

Article 34 :17 : Les fonctions du représentant à la prévention sont définies à l'article 90 de la LSST. Son rôle consiste, notamment, à contribuer à la prise en charge par les milieux de travail des questions de santé et sécurité. Les principales fonctions du représentant à la prévention sont :

- De faire l'inspection des lieux de travail;
- De recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident de travail;
- D'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
- De faire les recommandations qu'il juge opportunes au CPSST, aux travailleurs, au syndicat et à l'employeur;
- D'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la Loi et les Règlements;
- D'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
- D'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus;
- De participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exercé par les travailleurs.
- Malgré qu'ils disposent d'un mandat d'émettre les recommandations qu'ils jugent opportunes à l'employeur en matière de SST, il en demeure qu'ils ont le pouvoir de faire intervenir les inspecteurs de la CSST lorsqu'il y a désaccord entre les parties.

Visites d'inspection

Les visites d'inspection des lieux de travail demeurent la principale activité des représentants à la prévention. Par le biais des visites sur le terrain, les RP sont en mesure de constater l'étendue des problématiques en matière de SST,

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les représentants à la prévention du SEMB SAQ (suite...)

ainsi que le sérieux de la complétion des fiches d'inspection et de leur suivi. Par le fait même, ils en font part aux représentants de l'employeur ainsi qu'au CPSST dans le but de déployer un plan d'intervention rapide et efficace.

Ce travail n'est pas de tout repos. Évidemment, et surtout logiquement, ces visites ne sont pas annoncées à l'avance afin d'obtenir un portrait réel du milieu de travail

et surtout, pour éviter les opérations dites de « maquillage ».

Depuis avril 2008, plus de 425 visites d'inspection ont été réalisées dans tous les coins de la province. L'ajout d'un deuxième représentant à la prévention dans l'Est du Québec facilite la tâche grandement et permet un contact étroit avec les régions éloignées.

Donc, si une situation urgente se

présente ou que vous avez des questions en matière de prévention, n'hésitez pas à communiquer avec vos RP. Ils se feront un plaisir de vous répondre et de vous guider dans cet objectif commun d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous.

Sylvain Rochon
Vice-président par intérim de la
santé et sécurité au travail
SEMB SAQ (CSN)

Plus concrètement, le travail quotidien des RP consiste à :

- Faire du terrain par le biais des visites d'inspection des lieux de travail;
- Faire les interventions nécessaires lorsque surgissent des problématiques en matière de SST;
- Répondre aux diverses interrogations des membres;
- Assister les travailleuses enceintes en lien avec le programme de « *Maternité sans danger* »;
- Faire des enquêtes lorsque surviennent des accidents graves ou sur des événements qui auraient été susceptibles de causer un accident;
- Assister et faire des recommandations lors des rencontres paritaires;
- Travailler en lien avec les conseillers à la prévention de la SAQ;
- Intervenir auprès des gestionnaires et leur supérieur immédiat;
- Servir de contact étroit avec les délégués régionaux;
- Informer la vice-présidence en SST des dossiers et des activités en cours;
- Former les CSS et les CPOS en SST dans le cadre de leurs formations respectives.

LE PIONNIER

ÉDITORIAL

La richesse des uns, la pauvreté des autres

« Cessez de vous plaindre et pensez à ceux qui travaillent chez Couche-Tard au salaire minimum! » Combien de fois avez-vous entendu ces paroles? Pour ma part, plusieurs fois. Et à chaque fois, je réponds ceci : « Ce ne sont pas les employés de la SAQ qui sont trop payés, mais ceux du Couche-Tard qui ne le sont pas assez ».

Il s'agit d'un étrange renversement de l'histoire. Pendant la plus grande partie du vingtième siècle, on aspirait collectivement à s'enrichir, à améliorer notre niveau de vie. Plutôt que de se réjouir de gagner un salaire à peine suffisant pour mener une vie digne, on réclamait une plus grande redistribution de la richesse et une amélioration non seulement de nos conditions, mais également de celles de nos concitoyens, car nous comprenions que tous profitaient d'une société plus égalitaire.

Aujourd'hui, alors que les prix des aliments, de l'essence et du logement ont explosé et que l'inflation s'attaque à nos maigres gains, certains aimeraient que nous nous

réjouissons de notre situation simplement sous prétexte que d'autres subissent une misère qui est pire. Plutôt que de vouloir l'amélioration des conditions de ceux qui souffrent davantage, il faudrait tolérer la nôtre et accepter de reculer.

On appelle cela du nivellement par le bas. On préfère jalouser celui qui gagne plus plutôt que de s'organiser pour améliorer notre propre condition. On préfère blâmer le travailleur syndiqué, la classe moyenne parmi la classe moyenne, plutôt que de s'attaquer aux causes réelles des iniquités.

Parmi ces causes, comment peut-on passer sous silence le fait que la part des impôts des entreprises dans les revenus de l'État ont fondu de près de 50% dans les années 1950 à près de 10% un demi-siècle plus tard? On nous a imposé un libre-échange et des accords commerciaux qui mettent nos travailleurs en compétition avec des travailleurs du tiers-monde pour des emplois toujours moins payants et des conditions toujours plus

pénibles.

Parallèlement, nos gouvernements, péquiste comme libéral, ont appliqué à la lettre le petit catéchisme néolibéral de ce que l'économiste, Paul Krugman, considère comme un plan orchestré dans le but d'affamer la « bête » étatique. En clair, la méthode est la suivante : quand l'économie va bien, on baisse les impôts (des mieux nantis) et quand elle va moins bien, on coupe les services puisque les baisses d'impôts précédentes ont réduit la capacité financière du gouvernement. Comme on l'a vu chez nos voisins du sud, alors que les républicains se sont battus jusqu'au bout contre toute hausse des impôts des plus riches, ce jeu doit constamment se jouer à sens unique : de moins en moins d'impôts pour les mieux nantis et de moins en moins de services pour les autres.

Ultimement, quand on manque de ressources, on s'attaque aux entreprises publiques et aux travailleurs syndiqués. On tente de les rendre responsables de l'endette-

LE PIONNIER

ÉDITORIAL

La richesse des uns, la pauvreté des autres (suite...)

ment des États. Plutôt que de souhaiter une société où chacun peut vivre une vie épanouie, on culpabilise le père ou la mère de famille qui a les moyens d'avoir une maison, une voiture, et qui peut se payer un voyage dans le sud une fois de temps en temps. Maintenant que les entreprises ne paient presque plus d'impôts, qu'on a réduit ceux des plus riches au minimum, il reste à voler l'argent dans les poches de la classe moyenne.

Une étude de l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), publiée l'an dernier, a démontré que l'économie québécoise a crû de 71% entre 1971 et 2006, alors que 70% de la

population a vu sa situation se détériorer. Pendant ce temps, le 10% de la population le plus riche a vu son pouvoir d'achat exploser d'un peu moins de 25%!

Notre société est immensément riche. Ceux qui disent le contraire mentent. Nous avons tout ce qu'il faut pour réduire les inégalités sociales et bâtir une société plus juste. La seule chose qui nous manque, c'est la volonté d'agir pour aller chercher l'argent dans les poches de ceux qui l'ont, plutôt que d'accepter qu'on mette en compétition un caissier-vendeur à la SAQ peinant à boucler son budget et un caissier de dépanneur qui a depuis longtemps renoncé à le faire.

Nous sommes tous dans la même situation. Cessons de nous jalouser les uns les autres et de nous blâmer pour quelques dollars de plus ou de moins, pendant qu'on déroule le tapis rouge pour des compagnies ou des individus qui n'ont aucun scrupule à s'enrichir pendant que le reste de la population souffre.

Quand on marche la tête droite, on voit beaucoup mieux ce qui se trame au-dessus de nous. Soyons fiers et continuons à nous battre pour nos conditions de travail.

Louis Préfontaine,
temps partiel (23121)
SEMB SAQ (CSN)

**Unis pour l'avenir
et fiers de l'être
depuis 1964**

DOSSIER ÉQUITÉ

L'avarice



Il devait s'assurer d'analyser tous les postes et de leur donner un pointage, lequel se devait de refléter la réalité dans son intégralité. Puis, le comité devait déterminer, par un ensemble de facteurs et de sous-facteurs, si le pointage des postes augmentait et ainsi voir leur niveau de rangement modifié. Avec une augmentation ou une diminution de pointage, le poste pouvait changer de rangement, et donc être reclassé dans une catégorie supérieure ou inférieure.

Bien évidemment, obtenir un rangement supérieur aurait dû signifier que le ou les employés concernés reçoivent une rétroactivité. Depuis quand un employeur peut-il constater une évolution technologique dans son entreprise et ne pas reconnaître l'effort de ses employés face à ces changements? Depuis quand un employeur peut-il se vautrer dans le milliard de dollars de profits et laisser ses propres employés batifoler dans les bas-fonds de l'iniquité? Les employés qui travaillent au sein d'un poste qui a évolué à cause de

la technologie se doivent d'être payés en conséquence. Ce qui nécessite, par le fait même, une rétroactivité, un geste qui aurait été interprété comme étant de bonne foi de la part de l'employeur. Cette **rétro** aurait eu comme conséquence de compenser les mois et les années de travail d'un employé dans un poste qui nécessite davantage de connaissances et de formation.

Il faut bien croire que l'opinion de la SAQ diffère de la nôtre. Grand bien leur fasse, mais quelque part, il y a tout de même une intégrité socio-économique à respecter. L'époque du « cheap labour » est dépassée, mais l'employeur, dans son désir de performance et de rendement financier accrus, veut-il ramener cette notion ancestrale? Veut-il vraiment nous enfermer dans une culture d'entreprise qui prône le non-respect de ses employés?

Drôle de façon de récompenser les gens qui ont été fidèles à leur poste pendant des années et qui, dans bien des cas, ont eux-mêmes participé à l'évolution du processus technologique !!! Les employés n'arrivent pas

à genoux en demandant à la SAQ un immense sacrifice. Les employés ne veulent pas arriver en se sentant obligés de quémander une *rétro* qui leur est due!!! Non, ils ne recherchent que l'équité et la justice. L'employeur est-il seulement en mesure de satisfaire ces demandes? De comprendre cette soif de justice? Nous pensons que non, car il agit de façon morbide et vicieuse. Il s'est carrément servi de nous afin d'assouvir ses bas instincts reliés à ses opérations de profitabilité. Il fut un temps où il se croyait assez riche pour nous offrir des bonus et là, tout prétexte est bon pour ne pas remettre aux employés des bureaux ce qui leur est dû.

Sans doute, l'employeur ne l'a pas compris de la bonne façon. Arguant, entre autres choses, que la Loi de l'équité salariale ne les obligeait pas à le faire, prétextant que la loi 100 les empêchait de donner une rétroactivité, la SAQ préfère jouer à l'autruche et se cacher la tête dans ses profits nets qui dépassent période après période les objectifs qu'elle s'était fixés. Pourtant, la SAQ n'a aucun problème pour justifier les bonus distribués

É SALARIALE

de la SAQ

généreusement un peu partout dans l'entreprise.

Ce qui est triste dans toute cette affaire tient au fait que l'employeur savait, dès le début du processus, qu'il ne donnerait aucun boni aux employés SEMB. Tout a été mis en place pour mettre sur pied un comité factice et faire croire aux employés des bureaux que la SAQ suivait au pied de la lettre les dispositions de la loi. Les employés envoyés par la partie patronale nous ont tout simplement bernés et laissé croire que l'employeur était juste, honnête et intègre. Pourtant, l'employeur ne faisait qu'aiguiser l'amertume qu'il traîne à notre endroit depuis belle lurette pour mieux nous avilir. Son jeu est clair. Il en a marre de voir les ressources humaines aux prises avec trois conventions collectives dont une est séparée entre les employés des succursales et ceux des bureaux. Et lorsqu'arrive le temps de négocier, il ne veut plus s'asseoir avec les employés des bureaux SEMB, n'ayant à ses yeux aucune importance. Nous ne sommes rien pour l'employeur et ce dernier ne s'en cache pas pour le penser et le

dire. Demandez donc à notre PDG ce qu'il en pense???

L'employeur aurait agi avec sagesse, intelligence, jugement et décence si, dès le début du processus du maintien de l'équité salariale, il avait prévenu le comité paritaire qu'aucune *rétro* ne serait distribuée aux employés. Les représentants de l'employeur nous mentionnaient qu'il fallait attendre la fin des travaux pour mieux y voir clair. Nous sommes fort conscients que le temps a joué contre nous. Si le processus s'était terminé avant qu'un amendement ne soit apporté à la Loi de l'équité salariale, la SAQ aurait joué ses cartes de façon fort différente. Il est aussi vrai que le comité paritaire a été dissous à quelques occasions, que cela a été provoqué par le départ d'employés mandatés par le syndicat ou par le départ inattendu d'employés mandatés par l'employeur.

Quoi qu'il en soit, la SAQ avait l'obligation morale de verser une rétroactivité. En 2004, une entente verbale avait été convenue entre le syndicat et l'employeur, afin de tout mettre en œuvre pour s'assurer

que l'ensemble des postes des bureaux poursuit le développement de nouvelles technologies. Ce changement devait être inclus dans le maintien de l'équité. Il va donc sans dire qu'à l'époque, les employés des bureaux n'avaient pas à demander une révision de leur statut, car l'employeur s'était engagé d'ores et déjà à leur verser une *rétro*.

Nous aurions tellement souhaité une attitude plus professionnelle et positive de la part de notre employeur. Prenons pour acquis que la mission première de l'entreprise soit la réalisation de profits et l'augmentation de ceux-ci période après période, mais tromper ses employés en utilisant des subterfuges est immoral. En affaires, est-il bien nécessaire d'avoir une morale? En regardant notre société d'État agir, nous sommes à même d'y répondre sans coup férir.

Gilles Pothier

Vice-président responsable des griefs et des relations de travail pour les bureaux SEMB SAQ (CSN)

LE PIONNIER

VIE SYNDICALE

Yvan Lespérance, un fier militant du Bas-Saint-Laurent



Le Pionnier a rencontré Yvan Lespérance, un militant de longue date dans la région de Rimouski et de Mont-Joli, afin d'en apprendre davantage sur son implication syndicale.

Le Pionnier : Bonjour M. Lespérance. Merci de nous accorder cette entrevue. Vous intéressez-vous aux affaires syndicales depuis longtemps?

Yvan Lespérance : J'ai toujours été intéressé par tout ce qui touche le milieu syndical. Ça fait plus de vingt ans que je travaille à la SAQ, mais avant je travaillais dans d'autres emplois syndiqués. J'ai connu les grandes batailles des travailleurs dans les années soixante-dix et j'ai toujours été intéressé par la défense de nos droits.

LP : Qu'est-ce qui vous a donné le goût de militer plus activement avec le SEMB?

YL : Je me suis senti interpellé par les enjeux

majeurs des négociations de 1997 et aussi de celle de 2004-2005. La dernière grève a été pour moi toute une leçon de militantisme. J'aime le fait que nous soyons affiliés à la CSN aujourd'hui, car la structure de la CSN est flexible, elle laisse beaucoup d'autonomie aux syndicats locaux tout en protégeant efficacement ses membres. Aussi, la CSN n'a pas peur de s'impliquer politiquement sur des enjeux qui nous concernent tous.

LP : La SAQ a fermé une succursale à Rimouski en 2010. Vous avez été très actif pour tenter d'empêcher cette fermeture. Pouvez-vous nous en dire davantage?

YL : J'ai été appelé à remplacer le délégué syndical de manière imprévue en 2009, au même moment où la SAQ a annoncé la fermeture. J'ai décidé de me battre pour l'empêcher. J'ai contribué à créer une coalition avec des associations locales et nous avons fait signer une pétition de plus de 9000 noms, ce qui est très impressionnant sur une population totale de près de 45 000 habitants!

Malgré nos efforts, la SAQ a tout de même fermé cette succursale. De plus en plus, la SAQ délaisse les centres-villes au profit de centres d'achats en périphérie, ce qui nuit à la mission sociale de l'entreprise et affecte la population.

LE PIONNIER

VIE SYNDICALE

Yvan Lespérance, un fier militant du Bas-Saint-Laurent (suite...)

LP : Croyez-vous que votre lutte pourrait inspirer d'autres communautés aux prises avec des annonces de fermeture?

YL : J'en suis convaincu. La bataille de Rimouski, et même si nous avons perdu, constitue un modèle. Nous avons impliqué la population, nous avons transformé ce qui aurait pu être une bataille syndicale localisée en lutte pour la défense des services à la population. C'est le point principal, quand la SAQ ferme un point de service, on doit avoir la population avec nous et travailler non seulement pour protéger nos emplois, mais également et surtout pour rappeler que la SAQ doit bien servir ses clients. Il faut impliquer tout le monde.

LP : Que conseilleriez-vous à un collègue qui aimerait s'impliquer pour améliorer ses conditions de vie ou défendre sa succursale?

Il faut travailler collectivement. Tout seul, tu ne peux rien faire. Si chacun gueule dans son coin, on n'avance pas. C'est avec le SEMB et avec les outils offerts par le SEMB qu'on peut avancer. Notre syndicat peut fournir des données, il peut expliquer qu'il est injustifiable de fermer des succursales, qu'on n'a pas le droit de priver la population de ce service. Le syndicat est un moyen collectif de se défendre.

LP : Croyez-vous qu'il est possible d'agir dans nos succursales pour défendre nos heures?

YL : Bien sûr! On doit lutter contre toute coupure d'heures qui est injustifiée et qui réduit notre capacité à bien faire notre travail. Tout ce qu'on trouve injustifiable doit être rapporté à notre délégué régional. Par exemple, combien de fois voit-on des directeurs demander à des employés qui font des dégustations d'aller servir des clients en même temps? La dégustation est payée par le représentant, quand on fait une dégustation, on doit rester à la dégustation, et c'est au directeur d'ajouter des heures pour assurer un service efficace à la clientèle.

LP : Que diriez-vous à un collègue qui a peur de faire un grief pour défendre nos droits collectifs?

YL : Faire un grief, ce n'est pas déclarer la guerre à un directeur! Un grief, c'est simplement soulever un problème; on utilise les moyens syndicaux pour régler ce problème. Ce n'est même pas l'employé lui-même qui fait le grief, mais le délégué, et le processus est confidentiel. Le but d'un grief n'est pas de se venger, mais d'aider à assurer le respect de la convention et des employés qu'elle protège.

LE PIONNIER

VIE SYNDICALE

Yvan Lespérance, un fier militant du Bas-Saint-Laurent (suite...)

LP : Comment voyez-vous votre futur comme militant pour le SEMB?

YL : Je prends ma retraite dans un an. Je n'ai pas de grandes ambitions, je veux faire ma part pour le SEMB jusqu'à ma dernière semaine. C'est important pour les autres, les plus jeunes, de voir qu'on peut s'impliquer jusqu'à la fin. Les employés plus âgés doivent donner l'exemple. Il est hors de question pour moi de m'asseoir sur mon derrière en attendant la fin.

LP : Merci beaucoup pour cet entretien, M. Lespérance. Votre implication dans la défense de nos droits collectifs est inspirante et nous espérons qu'elle sera contagieuse!

YL : Merci!

Propos rapportés par Louis Préfontaine.

Devez-vous renouveler vos assurances bientôt?

Depuis que je travaille à la SAQ, une des plaintes les plus récurrentes que j'entends concerne nos assurances. On se plaint généralement qu'elles ne couvrent pas ni les lunettes ni les dents. Il serait possible de changer cet état de fait, mais comme l'employeur refuse de payer au moins en partie ce volet de l'assurance, il n'est pas avantageux de l'inclure. Les membres du SEMB se sont d'ailleurs prononcés à cet effet dans le passé.

S'il n'est pas possible pour le moment de modifier cet aspect de vos assurances, nous tenons à vous rappeler qu'en tant que membre du SEMB, vous avez droit à un rabais substantiel chez SSQ pour votre assurance auto et habitation. Lors de votre renouvellement, si vous n'êtes pas déjà assuré chez SSQ, faites une soumission, mentionnez-leur que vous êtes syndiqué à la SAQ et de ce fait, membre de la FEESP (Fédération des employés et employées du secteur public). Vous obtiendrez un rabais important et des couvertures supplémentaires gratuitement. Faites l'expérience, vous n'avez rien à perdre et vous pourriez économiser beaucoup d'argent.

LE PIONNIER

ÉDITORIAL

Égalité de traitement entre employés et gestionnaires? Vous m'en direz tant.



À chaque fois que j'interviens auprès de l'employeur pour des iniquités de traitement quand un employé reçoit une sanction disciplinaire, on me rétorque toujours que c'est faux, que les gestionnaires ne sont pas mieux traités quand ils commettent

des fautes. Je fabule... Après la lecture de ce qui suit, vous m'en direz tant.

Le tout a débuté quand des employés travaillant dans une succursale de mon secteur m'ont raconté des faits à propos d'agissements bizarres de la part de leur gestionnaire. Après en avoir entendu quelques-uns, j'ai demandé aux employés s'ils étaient à l'aise d'en

discuter avec le directeur de secteur, parce que moi, quand je dénonce de telles choses, je fabule...

J'ai alors contacté le directeur de secteur pour lui demander des rendez-vous.

Voici *grosso modo* ce que les employés ont dénoncé, preuves manuscrites tangibles à l'appui dans plusieurs cas :

- Le directeur déblatère à propos de certains groupes de travail, entre autres, les conseillers en vins ou des employés.
- Le directeur fait un party privé de plus de trois heures dans son bureau, la porte fermée, durant une grosse promotion. Quelques amis et plus d'une bouteille ouverte par personne. Des bouteilles assez dispendieuses dans le budget de dégustation de la succursale.
- Un ami du directeur, pendant le party, sort du bureau et va prendre une bouteille dans le cellier, la met dans son manteau et rentre dans le bureau. Personne n'a revu la bouteille et personne ne lui a fait de facture ???
- Se faire une facture d'employé, mais faire payer son ami qui est parti avec les bouteilles.
- Se faire une facture d'employé, mais faire livrer le tout chez un ami en ajoutant en prime des verres-cadeaux réservés pour les grosses factures de plus d'une dizaine de mille.
- Ouvrir la commande déjà payée d'un employé et prendre une bouteille parce que le produit qu'il voulait n'était plus disponible.

LE PIONNIER

ÉDITORIAL

Égalité de traitement entre employés et gestionnaires? (suite...)

WOW ! Que pensez-vous qu'il soit arrivé à ce charmant directeur? Roulement de tambour... Rien! Il a été relevé de ses fonctions aux fins d'enquête, AVEC SALAIRE, environ deux semaines. Quand c'est un de nous qui est relevé de ses fonctions, c'est sans salaire!!! Première disparité. Je fabule encore? Après l'enquête, il a été en maladie quelques semaines, mais pas plus d'un mois, et il est de

retour. La SAQ le fait errer par-ci par-là, à la recherche d'une tablette confortable. Ah oui, j'oubliais! Les arrêts maladie, c'est la mesure disciplinaire des gestionnaires. Deuxième différence de traitement. Quand c'est un de nous qui est en mesure disciplinaire ou suspension, tout le monde le sait et connaît le pourquoi. La SAQ appelle cela du renforcement négatif... Ainsi, la SAQ montre aux employés ce qui

peut leur arriver quand ils font des niaiseries, mais comme les gestionnaires sont parfaits et qu'ils ne peuvent pas perdre la face devant les employés, la SAQ les discipline en maladie.

Voici maintenant des sanctions réelles qu'ont reçues des employés quand ils n'ont fait QU'UNE des mêmes choses que le directeur a faites :

- Paroles dégradantes envers un employé : simple mesure disciplinaire allant à une suspension.
- Consommation d'alcool au comptoir à dégustation ou dans la cuisine/entrepôt : suspension de durée variable.
- Un employé en congé, pour faire une blague sur l'inattention de ses collègues, a pris une bouteille et est sorti dans le portique. Comme il tournait de bord pour rentrer dans la succursale, il s'est fait arrêter par les agents de sécurité SAQ, pas fort, mais quand même, cet employé a été suspendu. Au moins ici, on sait que la bouteille est retournée en tablette.
- Faire bénéficier à autrui de son escompte : suspension de durée variable.
- Utiliser le service de livraison SAQ pour un ami est une utilisation des biens de l'employeur à des fins personnelles. Des collègues ont reçu, dont moi, des mesures disciplinaires variées pour avoir envoyé des courriels personnels à partir d'une succursale; le motif des mesures disciplinaires : l'utilisation des biens de l'employeur. Mais ici, il y a des frais autrement plus élevés que d'utiliser l'Internet !
- Donner des verres : on peut dire que ce sont des valeurs ajoutées; il y a eu des collègues congédiés pour avoir pris ou donné des valeurs ajoutées.
- Prendre une bouteille déjà payée, c'est du vol. Le vol à la SAQ, c'est censé être tolérance zéro. Congédiement immédiat pour les employés, peu importe l'intention de vol ou non, mais j'imagine que vu que c'est un employé qui a été volé et non la SAQ, ils s'en foutent.

LE PIONNIER

ÉDITORIAL

Égalité de traitement entre employés et gestionnaires? (suite...)

Ouvrir de grosses bouteilles pour en faire profiter ses amis qui ne travaillent pas à la SAQ et mettre ça sur le budget de dégustation, là, il me semble que c'est la SAQ qui se fait voler.

Bon, j'espère qu'il n'y aura plus un seul cadre, peu importe son niveau, qui va tenter de me convaincre qu'il n'y a pas « deux poids, deux mesures » quand vient le temps de sévir à l'encontre d'un gestionnaire ou d'un employé. Finalement, après

relecture, je ne fabule pas tant que ça.

Lisa Courtemanche
Déléguée, Centre-Ville de Montréal
SEMB SAQ (CSN)

VIE SYNDICALE

Comité paritaire de formation

Lors du renouvellement de notre dernière convention collective, nous avons parmi nos priorités la formation. En effet, les formations sont un moyen de reconnaître le travail accompli.

Suite à la négo, nous avons obtenu la mise en place d'un comité consultatif de formation qui favorise une participation active du syndicat et la mise en place de formation s'adressant aux membres du SEMB.

C'est au début de l'année 2011 que nous avons mis en place le mode de fonctionnement du comité et « recruté » les militants du SEMB qui allaient participer

de façon active à l'élaboration des différents programmes de formation.

Les travaux réalisés jusqu'ici

Jusqu'à ce jour, les membres du comité ont travaillé sur la mise à jour de la formation de 20 heures des nouveaux : Découvrir le goût du vin 101 et le Service des 4A+.

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

Les membres SEMB qui participent au développement de certains contenus de formation :

Yves Bélanger, COS de la succursale 23163 - Champlain à Ville Lasalle

Rachel Gagnon, conseillère en vins accréditée de la succursale 23025 - Des Galeries à Gatineau

Stéphanie Germain, caissière-vendeuse de la succursale 33530 - Grand-Mère



**Près de 20 % des membres cotisent déjà à Fondation.
Profitez-en vous aussi dès maintenant !**

**Jusqu'à 88% d'économies
d'impôt ***

FONDATION
CSN POUR LA COOPÉRATION
ET L'EMPLOI

Fondation : une épargne qui offre d'importantes économies d'impôt

En plus des crédits d'impôt de 40 %, exclusifs à Fondation, vous profitez d'une déduction d'impôt liée au REER qui varie de 28 % à 48 % selon votre revenu imposable.

**Votre REER Fondation peut donc vous faire profiter d'économies d'impôt
totales pouvant atteindre 88 % !**

**Mieux vous préparer pour la retraite tout en
soutenant l'économie d'ici... un choix qui rapporte !**

Choisir Fondation, c'est accumuler plus pour la retraite et, du même coup, permettre de réaliser des investissements dans les entreprises d'ici, et ce, dans une perspective de développement durable.

La retenue sur le salaire : le moyen le plus facile d'épargner pour la retraite

En autorisant votre employeur à prélever le montant désiré sur votre paie et à le verser dans votre compte Fondation, vous épargnez sans effort et sans déséquilibrer votre budget.

Avec la retenue sur le salaire (RSS), vous profitez des économies d'impôt à chaque paie. Vous avez ainsi plus d'argent dans vos poches !

**Exemple de RSS Fondation pour un investissement annuel de 5 000 \$
considérant un revenu imposable se situant entre 41 544 \$ et 78 120 \$**

52 périodes de paie	Investissement par paie	Économies d'impôt totales par paie	Déboursé net par paie
	96,15 \$	75,35 \$	20,80 \$ ¹



La RSS Fondation :
des calculateurs utiles sur
www.fondation.com

¹ Estimation faite en tenant compte d'un taux marginal d'impôt de 38,37 %, ce qui correspond à un revenu imposable entre 41 544 \$ et 78 120 \$, et des crédits d'impôt pour Fondation totalisant 40 %, selon les règles fiscales applicables au 1^{er} janvier 2011.

* Considérant des crédits d'impôt de 40 % et un taux marginal de 48,22 %, ce qui correspond à un revenu imposable de 128 800 \$, selon les règles fiscales applicables au 1^{er} janvier 2011.

Note : Ceci ne constitue pas une offre publique de valeurs. Veuillez lire le prospectus simplifié en vigueur de Fondation, disponible à nos bureaux ou dans notre site Internet. Un placement dans Fondation n'est pas garanti, sa valeur fluctue et son rendement passé n'est pas indicatif de son rendement dans l'avenir.

L'achat d'une première maison grâce au RAP Fondation

Investir dans un REER Fondation peut vous aider à acheter une première maison plus rapidement, car vous accumulez plus de capital grâce aux avantages fiscaux.

Il est possible de retirer de vos REER un montant maximal de 25 000 \$ pour profiter du RAP (Régime d'accès à la propriété).

Le RAP Fondation : une occasion d'accumuler davantage

Exemple : Le RAP d'Amélie et de Louis		REER conventionnel	REER Fondation
Cotisation annuelle	Amélie	1 755 \$	5 000 \$
	Louis	1 755 \$	5 000 \$
	Cotisation totale brute	3 510 \$	10 000 \$
Avantages fiscaux	Déduction REER (38,37 %)	- 1 347 \$	- 3 837 \$
	Crédits d'impôt (40 %)	0 \$	- 4 000 \$
Déboursé net (après avantages fiscaux)		2 163 \$	2 163 \$
Enrichissement sur 5 ans ²		19 168 \$	50 000 \$
			+ 30 832 \$

Enrichissement sur 5 ans pour un même déboursé net (2 163 \$)

REER conventionnel

19 168 \$

50 000 \$

REER Fondation

² Rendement de 4 % annuellement pour le REER conventionnel et de 0 % pour le REER Fondation.

Vous remboursez votre RAP dans une autre institution financière que Fondation ?

Choisissez de faire vos remboursements RAP dans un REER Fondation et bénéficiez des crédits d'impôt de 40 %. Par exemple, il ne vous coûtera que 600 \$ pour rembourser 1 000 \$ de votre RAP.

Outre le RAP, le REER Fondation peut aussi servir à financer un retour aux études, avec l'aide du REEP (Régime d'encouragement à l'éducation permanente).

Cotisations limitées !

Dans un contexte d'achat d'actions donnant droit à 40 % de crédits d'impôt, Fondation est soumise à une limite d'émission d'actions fixée à 150 millions de dollars par année. En cas de mesures limitatives, Fondation privilégie le maintien des cotisations par RSS.

En choisissant la RSS, vous n'avez pas à vous préoccuper de cette limite et cotisez toute l'année, en douceur, tout en bénéficiant des économies d'impôt à chaque paie.

Retenue sur le salaire Fondation disponible auprès de tout le personnel du SEMB-SAQ !

Nous faisons la tournée des succursales SAQ dès la mi-septembre ! Pour en savoir plus, contactez vos responsables Fondation :

André Gagnon : 514 212-5441 (Montréal)

Daniel Roy : 514 260-6964
(Laval et Basses-Laurentides)

Mario Boulianne : 514 944-2589 (Montréal)

Michel Trudeau : 819 479-2608 (Estrie)

Benoit Poitras : 819 699-3850 (Cœur du Québec)

Sylvain Faubert : 819 777-1944 (Outaouais)

Jean-Claude Boucher, conseiller au
développement à Québec : 418 573-0076
jean-claude.boucher@fondaction.com

Jacques Tellier, conseiller au développement :
1 800-253-6665 poste 2418
jacques.tellier@fondaction.com

Ligne de service SEMB-Fondation : 1 800 361-8427, #370

www.fondaction.com

FONDATION
CSN POUR LA COOPÉRATION
ET L'EMPLOI



LE PIONNIER

EN RÉPARATION



Lors du dernier Pionnier, vous avez pu faire la connaissance de Marilou, une employée temps partiel de la SAQ. À la fin de la dernière chronique, cette dernière avait dû rattraper une caisse, ce qui lui avait automatiquement occasionné une douleur au bas du dos.

À son retour sur l'aire de vente, Marilou en glisse un mot à Roberta : « J'ai presque échappé une caisse parce qu'elle était à l'envers, j'ai mal au dos ». Roberta lui dit qu'elle devrait peut-être aller voir un médecin. Marilou lui répond qu'elle est COS, ce qui implique qu'elle est responsable de la succursale, elle ne peut quitter de cette façon. Ce soir, rendue à la maison, elle va se reposer et prendre soin d'elle, demain cela ne peut qu'aller mieux. Elle se dit qu'elle en glissera un mot au directeur demain si la situation ne s'améliore pas. Il saura probablement quoi faire.

Après être allée chercher son petit Félix à la garderie, fait le souper,

donné le bain à son fils et fait la vaisselle, Marilou décide de prendre deux comprimés d'ibuprofène solubilisé et de mettre de la glace sur sa blessure en écoutant un peu la télé. Une heure plus tard, elle se sent beaucoup mieux et décide d'aller se coucher. Elle dort plutôt bien malgré l'inconfort toujours présent.

Le lendemain matin, elle ressent toujours un petit inconfort, mais rien de comparable avec la douleur qu'elle a ressentie au moment de l'accident. Elle arrive au travail et Roberta lui demande : « Alors, comment va le dos? » Marilou lui répond que ça va beaucoup mieux, et ce, comme elle l'avait prédit. Elle demande ensuite à son directeur quel est le plan de match pour la journée, et il lui répond que l'équipe devra terminer la réception de marchandises de la veille, mais qu'elle devra faire les contrôles prioritaires et le déclassement. À cet instant, elle ne voit pas l'utilité de parler de l'accident de la veille, car tout semble aller pour le mieux. Finalement, à la fin de la journée, Marilou a eu le temps d'accomplir toutes ses tâches, de remplacer les caissiers durant les heures de repas et de faire du service à la clientèle à la fin de la journée qui fut assez occupée. Son inconfort

augmentait, mais s'amenuisait durant ses pauses. De plus, l'ingestion de comprimés, le rendant supportable tout au long de la journée, Marilou se dit : « Si j'applique de la glace ce soir, demain je serai *top-shape*! »

Malheureusement pour Marilou, sa prédiction fut, cette fois-ci, erronée. Après avoir couché son petit Félix, la douleur était devenue vive et elle sentait chaque battement de son cœur dans le bas de son dos. Malgré les comprimés et la glace, Marilou eut beaucoup de difficulté à dormir. Le lendemain, elle a eu de la difficulté à sortir de son lit, car elle avait le bas du dos complètement bloqué. Marilou appela son directeur pour lui annoncer qu'elle ne serait pas au travail aujourd'hui. Elle lui dit : « Je me suis blessée lundi en faisant la réception de marchandises, et aujourd'hui, j'ai trop mal pour aller travailler ». Son directeur lui répondit : « Tu t'es blessée lundi? Je n'étais pas au courant! Pourquoi ne m'en as-tu pas parlé? »

À suivre...

Steve Dumas et Vickie Michaud
Conseiller(ère) en santé et sécurité au travail
SEMB SAQ (CSN)