

LE PIONNIER

VOL. 46 N°03

AOÛT 11

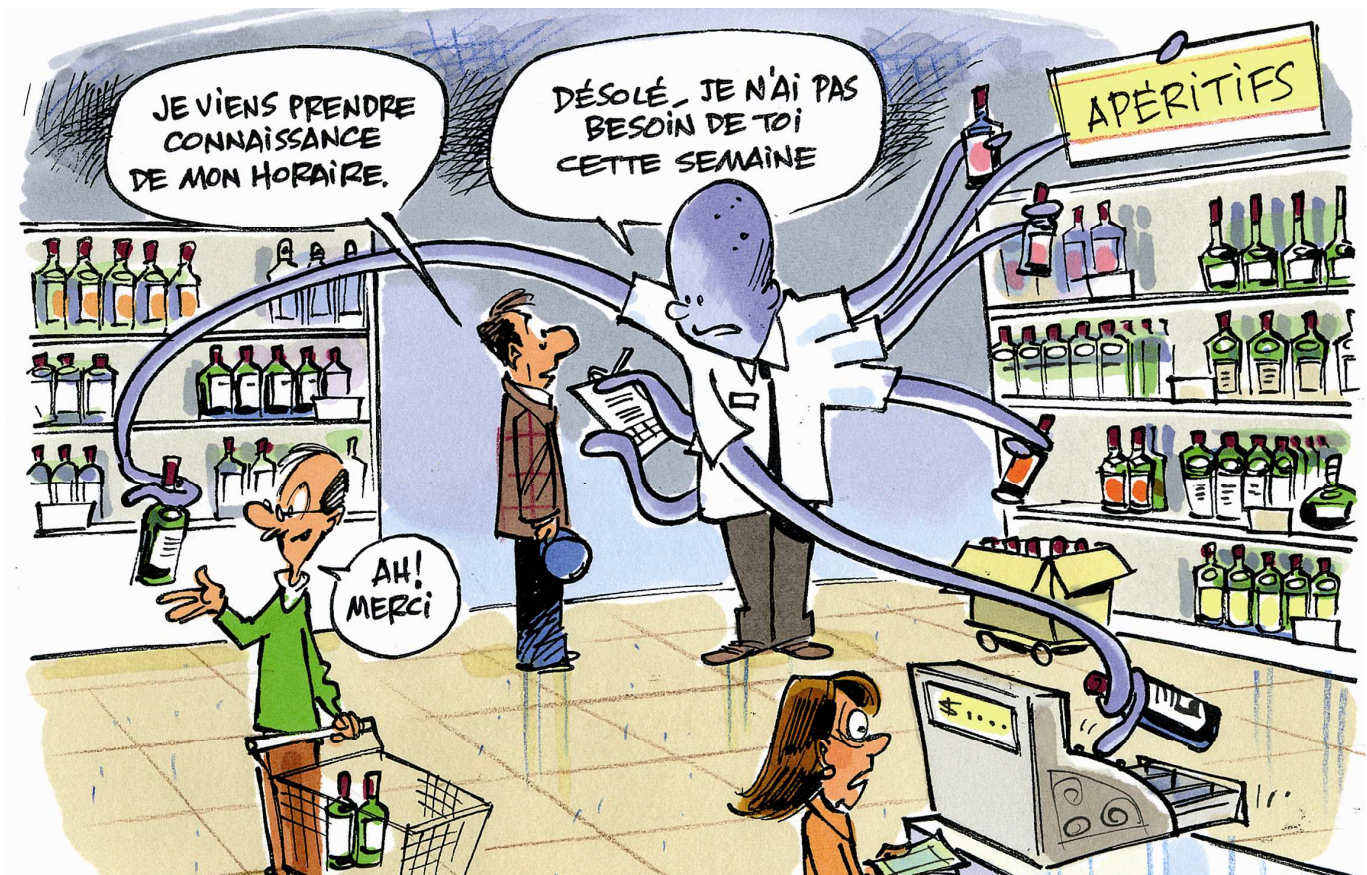
Syndicat des employé-es de magasins et de bureaux de la SAQ (CSN)



SEMB
SAQ

FEESP

DÉNONÇONS LE TRAVAIL FAIT PAR LES GESTIONNAIRES ...



Trop souvent, les gestionnaires font nos tâches sous prétexte de porter assistance aux employé-es ou de bien servir la clientèle. Cette pratique permet aux directeurs de couper des heures et/ou de passer sous silence les vrais besoins de leur succursale.

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

Illustrations :

Alexandre Joly (idée originale)

Kristian Duval (idée originale)

Boris (page couverture)

Simon Banville

Correction des textes :

Josée Nault

Rédaction :

Jonathan Bérubé	Corinne Bélanger
Jude Brault	Steve Dumas
Hugues Legault	Simon Malenfant
Vickie Michaud	Gilles Pothier
Louis Préfontaine	

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



SOMMAIRE

Un automne chaud	P03
Qui seront les futures employés de la SAQ	P05
Bureaux	P05
Pincez-vous le nez	P06
Courir	P07
Petit quiz sur les mesures disciplinaires	P08
Congés fériés à reprendre	P12
Le saviez-vous ?	P12
L'optimisation de la santé et sécurité au travail	P13
Qu'est-ce qu'un droit de refus ?	P15
En réparation	P16

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 L'EXÉCUTIF

Automne chaud



Au début du mois de juillet 2011, une rencontre a eu lieu entre des représentants du SEMB, notre conseiller à la CSN ainsi qu'une avocate du service juridique de la CSN, afin de déterminer s'il était opportun de poursuivre nos démarches dans le cadre des requêtes en 39, dossier entamé il y a fort longtemps et qui n'a jamais abouti dans le sens voulu par le syndicat SEMB. À ce moment-ci, nous croyons qu'il est de notre devoir de réexaminer une fois pour toutes la direction à prendre. Deux orientations différentes se posent à nous, c'est-à-dire, est-il est préférable de se retirer du dossier des requêtes en 39 ou à contrario, devons-nous le revoir et l'activer à nouveau?

D'emblée, nous fûmes surpris d'apprendre qu'il est impératif de travailler ce dossier plus à fond et que si nous désirons ardemment atteindre notre but, nous devons mettre les bouchées doubles et refaire nos devoirs correctement. Ce qui implique, entre autres choses, de réviser toutes les requêtes, et ce, dans leur intégralité. Ce dossier traîne en longueur depuis trop longtemps. Nous n'avons pas à juger

de la lenteur avec laquelle ce dossier fut mené; les multiples raisons invoquées à ce moment empêchaient certes la continuité du dossier. Tout un chacun a fait de son mieux afin de faire sa part, mais quoi qu'il en soit, il nous faut réagir dès maintenant. Ne nous laissons pas avoir au jeu de la suffisance et de la fatuité comme le fait si bien notre employeur. Nous devons, en tant que syndicat, nous élever contre cette façon de procéder de la part de la SAQ qui, depuis des années, abuse de la bonne volonté des employés SEMB. Il faut nous insurger contre le transfert de nos tâches vers une autre accréditation syndicale. À chaque fois qu'un employé part à la retraite ou applique sur un poste, nous nous devons d'être vigilants et surtout de dénoncer l'employeur et les gestionnaires qui se complaisent hypocritement dans le transfert de nos tâches et l'abolition de nos postes.

Il est vrai que la convention collective actuelle prévoit, selon l'article 2 :09, l'abolition de cinq postes par année, et ce, jusqu'au 1^{er} avril 2013. Comme cela est bel et bien conventionné, nous devons réagir et tenter d'aller chercher le maximum de postes possibles dans l'accréditation SPTP. Pour y arriver, non seulement devons-nous y croire, mais nous devons nous attaquer à ce

Requête en 39

L'expression « Requête en 39 » provient de l'article du Code du travail.

À la SAQ, il y a trois syndicats et parfois (peu importe la raison), certaines tâches et certains statuts d'emploi se retrouvent dans une autre unité d'accréditation. Une requête en 39 est un processus juridique qui permet d'obtenir un règlement pour corriger un tel litige.

Ce dossier est important pour le maintien du plancher d'emplois dans les bureaux.

dossier avec conviction et détermination. Un comité se chargera bientôt d'élucider les problèmes et de clarifier chacune des requêtes. Le but, bien évidemment, est de tenter de récupérer tous les postes qui nous ont échappé au fil des dernières années. Tout le monde en conviendra, l'employeur a tout fait afin de s'assurer que certaines de nos tâches prennent la direction de l'accréditation syndicale SPTP. Que ce soit de façon volontaire ou non, nous verrons à faire en sorte que ces tâches nous reviennent. Il va sans dire que nous devons revoir l'ensemble des postes qui ont fait l'objet d'une requête au fil des années et effectuer une mise

LE PIONNIER

LE MOT DE L'EXÉCUTIF

Automne chaud (suite...)

à jour. Ce qui peut sembler assez simpliste pour quelques-uns ne l'est assurément pas dans la réalité. Cette fois, nous ferons tout ce qui est humainement possible pour que justice soit faite et que ces postes nous soient rendus. Il est hors de question que ce dossier tombe dans le néant ou prenne encore des années pour se finaliser. Nous nous sommes mis une date butoir et nous verrons, dans la mesure du possible, à la respecter.

Récemment encore, deux postes ont été abolis dans un service. Avant même que les employés concernés ne connaissent l'état des choses, une employée SEMB donnait une formation de ses tâches à une employée membre de l'accréditation syndicale SPTP. Il faut dénoncer haut et fort cet état de choses et ne pas se laisser berner par l'employeur. D'ailleurs, un employé SEMB n'a pas

à former un employé SPTP, d'autant que cette tâche reviendra à ce dernier. Entre nous, la SAQ n'a qu'un seul et même mandat, soit l'augmentation de ses bénéfices nets, et le meilleur moyen d'y arriver est de couper des postes là où cela est possible. S'attaquer aux membres des bureaux SEMB est parfois une tâche plus ardue étant donné la convention collective et la sécurité d'emploi qui y est rattachée. Nonobstant ce dernier point, l'employeur peut arriver à ses fins par différents moyens. Le transfert des tâches vers le SPTP constitue un début pour justifier l'abolition d'un poste. Autre exemple, dans la plupart des cas d'employés qui partent à la retraite, les postes sont carrément abolis et une fois encore, l'employeur, dans son obsession malade, redistribue les tâches vers l'autre accréditation. Nous avons besoin de vous et de votre vigilance. N'ayez pas peur de dénoncer

des situations qui laissent entrevoir des abolitions de postes. Nous avons besoin de vous, nous avons besoin de tous nos membres SEMB. Nous devons nous mobiliser aujourd'hui plus que jamais. Sans vouloir contredire personne, il n'est jamais trop tard pour agir...

Un comité des 39 a récemment été formé afin de voir à réviser toutes les requêtes. Denis Thibodeau et France Fortin ont ainsi été nommés, et nous aurons besoin de votre coopération et de votre entière collaboration afin qu'ils puissent mener à bien ce combat.

Gilles Pothier

Vice-président responsable des griefs et des relations de travail pour les bureaux

SEMB SAQ (CSN)

Les deux autres syndicats à la SAQ

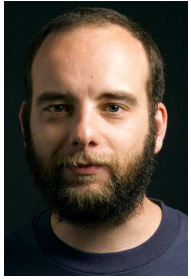
Le Syndicat des travailleurs de la SAQ : Affilié à la FTQ, le STSAQ regroupe les quelques 700 employés d'entrepôt, travailleuses et travailleurs qualifiés du transport, cafétérias et métiers d'entretien et entretien sanitaire. Le STSAQ et le SEMB furent fondés ensemble en 1964 sous la désignation du Syndicat de la Régie des alcools du Québec. À cause des divergences philosophiques, le SEMB et le STSAQ se sépara au début de 1970 pour devenir deux organisations distinctes.

Le Syndicat du personnel technique et professionnel (SPTP) : Affilié à la CSN, il représente environ 570 membres, dont les secrétaires, les agents de bureau, techniciens et analystes. En plus de 30 ans d'existence, les membres n'ont jamais exercé de moyens de pression lors des négociations de leur convention collective. Ce syndicat prône des moyens alternatifs en matière de règlement de conflit.

LE PIONNIER

ÉDITORIAL

Qui seront les futurs employés de la SAQ ?



Nous ignorons si la SAQ est vraiment consciente de l'incidence de ses décisions à moyen et à long terme. Ainsi,

l'automne dernier, nous avons vécu une période d'embauche sans précédent; le nombre des employés SEMB est passé soudainement de 5000 à 5600 employés d'un coup, et ce, sans qu'il y ait vraiment de besoins pour justifier une opération d'une telle ampleur, tout ça parce que les directeurs ont pris panique, et n'ont pas jugé sage la décision de leur comité de négociation de remplacer les occasionnels par du temps supplémentaire offert aux employés à temps partiel, ce qui constituerait par ailleurs une belle économie pour la SAQ puisque chaque embauche coûte à l'employeur entre 1000\$ et 2000\$.

À court terme, cette situation a été catastrophique pour les employés. D'abord, les nouveaux employés n'ont presque pas travaillé et les employés à temps partiel n'ont pratiquement pas fait de temps

supplémentaire durant le temps des fêtes. D'autres conséquences restent à venir.

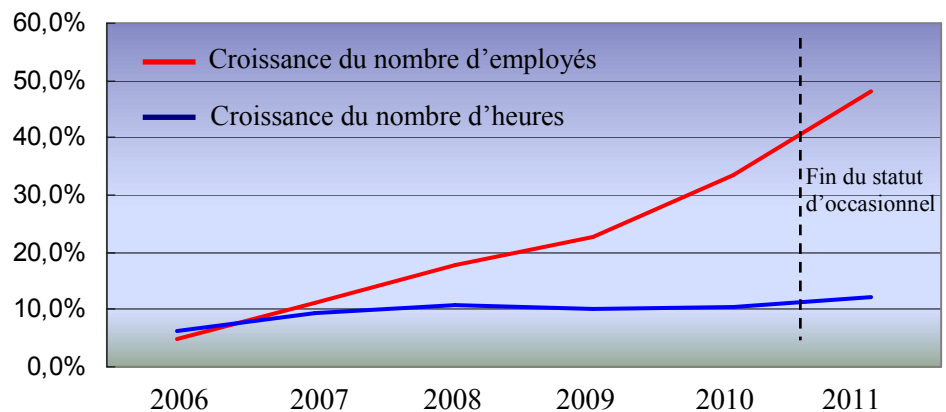
En effet, qui pourra à l'avenir se payer le luxe de venir travailler à la SAQ? Non seulement la SAQ ne garantit aucune heure à ses employés à temps partiel nouvellement embauchés, mais on peut presque leur garantir qu'ils vont crever de faim à côté de leur téléphone. Les seuls candidats restants seront les étudiants qui vivent encore chez leurs parents et qui pourront se payer ce luxe fabuleux de se compter parmi les employés de la SAQ. Le contexte démographique qui nous pend au nez nous indique que le défi des employeurs pour les prochaines

années sera la rétention de la main-d'œuvre. Comment donc la SAQ compte retenir une main-d'œuvre étudiante dont l'objectif au final est de se trouver un emploi ailleurs à la fin de leurs études?

La SAQ a trouvé la solution. Elle a décidé « d'écœurer » les étudiants en resserrant considérablement ses critères pour accorder les congés sans solde et sans solde partiels afin qu'ils lâchent ou échouent leurs études. Est-ce que c'est ainsi que notre société d'État cherche à assumer ses responsabilités sociétales?

Jonathan Bérubé
Conseiller en relations de travail
SEMB SAQ (CSN)

Croissance du nombre d'employés SEMB vs la croissance des heures dans le réseau de succursales (Référence 2005)



LE PIONNIER

ÉDITORIAL

Pincez-vous le nez

Du brassage de merde. Pour certains, c'est ainsi qu'on voudrait résumer l'implication syndicale. Mieux vaudrait se taire, se concentrer sur son travail, dire « merci patron » et accepter de voir ses conditions de travail se dégrader pour que le gentil directeur atteigne ses foutus ratios.

Tu n'as pas d'argent pour payer ton loyer ou tu es épuisé à force de courir dans tous les sens? Cesse donc de te plaindre! La SAQ fait 900 millions de dollars de profit par année grâce à tes bras, mais ne demande pas une carte-cadeau à Noël, ô petit égoïste! Serre-toi la ceinture et cours jusqu'à ta caisse pendant que ton directeur fait ton travail sur le plancher! Il faut bien payer le salaire de 315 000\$ du grand patron, Philippe Duval, en hausse de 15% par rapport à l'année dernière.

En vérité, la relation entre les patrons et les employés ressemble beaucoup à une rivière. Les cadres déversent leur flot d'exigences – productivité, rationalisation, précarité, baisse des salaires, augmentation des tâches – et nous avons le choix de tout accepter, de « nous concentrer sur notre

travail » en suivant le courant ou de « brasser de la merde » et de ramer pour ne pas reculer. Arrêtons de nous battre une minute, nous perdons tout : notre sécurité d'emploi, notre salaire, nos conditions de travail. Arrêtons de résister et nous nous ramassons à la dérive le temps de le dire.



Notre situation actuelle n'est pas tombée du ciel. La haute direction de la SAQ ne s'est pas levée un matin en se disant : « Tiens, et si on payait nos employés un salaire décent et qu'on leur offrait la sécurité d'emploi? » *Nenni*. Tout ce que nous avons, nous l'avons obtenu en nous démenant, en résistant aux exigences patronales et en bâtissant un rapport de force nous

permettant non pas de quémander des conditions de travail, mais de les exiger.

Au début des années soixante, nos prédécesseurs se faisaient appeler « les traîneux de pieds ». Selon Pierre Godin, qui a écrit l'histoire des débuts de notre syndicat, ces employés « vendaient la boisson des dieux comme on vend du ketchup, car ils ne connaissaient pas leurs produits ». Ils n'avaient ni formation ni expertise, ils se faisaient « placer » par le gouvernement et se faisaient mettre à la rue d'un simple coup de fil lorsque le pouvoir changeait de main. Leurs salaires étaient médiocres.

Peu de gens le savent, mais ces « traîneux de pieds » ont organisé la première grève du secteur public au Québec et c'est à force de se battre, de « brasser de la merde » enSEMBLE qu'ils ont réussi à obtenir les avantages dont nous jouissons aujourd'hui. Nous avons une dette envers ces pionniers. Si nous refusons de ramer, si nous acceptons bêtement toutes les exigences patronales, nous renions le combat historique qui nous a permis aujourd'hui de profiter de

LE PIONNIER

ÉDITORIAL

Pincez-vous le nez (suite...)

ces conditions. Si nous suivons le courant, si l'employeur nous voit reculer, il ne fera qu'alimenter toujours plus son flot d'exigences jusqu'à ce que tous nos avantages disparaissent et que nous devenions les précurseurs de l'appauvrissement de ceux qui nous suivront.

Il n'hésitera pas une seconde.

Dans un système comme le nôtre, « brasser de la merde », c'est la différence entre gagner le salaire

minimum ou faire partie de la classe moyenne. Quand une entreprise déclare de larges profits, qu'elle soit publique ou privée, il est non seulement moral d'exiger que les employés en profitent, mais il est essentiel de le faire.

Pour paraphraser Michel Chartrand : « *Mets un paquet de piasses dans une SAQ, ça ne vendra pas de bouteilles.* » Les patrons auront beau chercher à nous remplacer par des

sous-traitants, par des pastilles ou par des machines, ils ne seront jamais rien sans nous.

Nous sommes la vraie richesse de cette entreprise et s'il faut brasser toute la merde de l'univers pour qu'on le reconnaisse, pincez-vous le nez parce que vous n'avez rien vu encore.

Louis Préfontaine
Temps partiel, 23121
SEMB SAQ (CSN)

ÉDITORIAL

Courir

Moi qui clamaï sur tous les tons et sous tous les toits que le mot « courir » n'était pas dans la convention collective. Quelle ne fut pas ma stupéfaction lorsqu'en feuilletant ladite convention, je vis le mot "courir" à la page 5, là, je me suis dit : " ce n'est pas possible, ne me dit pas qu'il faut qu'on coure au travail", eh bien non, chers collègues, nous n'avons pas à courir dans notre travail. Voici le texte où l'on retrouve le mot "courir" : Dans un tel cas, les délais et prescriptions prévus à l'article 20 de la convention collective commencent à courir au moment où l'exercice de résolution de problèmes est complété ou au moment où

les parties décident d'y mettre fin (article 1 :02, page 5, 3e paragraphe).

Ouf ! Nous n'avons pas à courir, puisque nous ne sommes pas des délais ni des prescriptions alors, quand nos gestionnaires nous incitent à courir, on peut leur foutre la convention sous le nez à la page 5.

That's all folks.

Jude Brault
Délégué régional Montréal Sud
SEMB SAQ (CSN)

PETIT QUIZ SUR LES ME



Plusieurs d'entre vous ont de la difficulté à bien définir le rôle d'un syndicat. On entend malheureusement encore trop souvent que le syndicat est là pour défendre ceux qui ne travaillent pas. Cela voudrait donc dire que l'employeur discipline seulement ceux qui ne travaillent pas? Pour vous aider à mieux comprendre l'importance du rôle du syndicat, plus particulièrement dans le cadre de mesures disciplinaires, nous allons vous donner ici quelques exemples de situations fictives, mais inspirées de faits réels. Dans chacun des cas, demandez-

vous qu'elle aurait été une sanction juste et équitable, suffisante pour éviter des récidives de même nature que vous auriez vous-même appliquée à la place de l'employeur? Nous espérons que ce petit exercice vous fera réaliser qu'au-delà de devoir déterminer si un employé est coupable ou non d'une faute, encore faut-il s'assurer que la sanction soit juste.

À la SAQ, beaucoup d'employés font des choses qui, pour eux, semblent anodines. On se dit que ce n'est pas grave puisque tout le monde le fait. Pour l'employeur, ces petits gestes peuvent amener ces employés à des sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement.

Situation no 1 : Les valeurs ajoutées

Souvent, à la SAQ, on a vu les directeurs donner aux clients ou aux employés des valeurs ajoutées. Plusieurs employés prennent des valeurs ajoutées dans les boîtes qui traînent à l'arrière : des petites bouteilles, des tuques, des verres, des chandails, etc.

Simon, un employé régulier de la SAQ depuis plusieurs années, a déjà reçu des valeurs ajoutées de son patron, en a déjà pris ouvertement sans se le faire reprocher et se dit que tout le monde le fait. Il s'approprie pour une Xième fois quelques 50 ml en valeur ajoutée. Malheureusement, le directeur de la succursale a décidé du jour au lendemain qu'il ne tolérerait plus ça, que cette fois, il allait sévir pour cette personne.

Simon est rencontré par son directeur pour une mesure disciplinaire, quelle est la sanction imposée ?

- a) Rencontre disciplinaire, lettre au dossier
- b) Suspension de 3 jours
- c) Suspension de 4 mois
- d) Congédiement

Réponse No 1 : d), congédiement : l'employeur a effectivement procédé au congédiement d'un de vos collègues parce qu'il a pris des valeurs ajoutées. Ils ont considéré que c'était du vol et que pour un vol, la SAQ congédie de façon systématique. Bien sûr, cette mesure ne s'applique qu'aux employés syndiqués, donc quand des valeurs ajoutées sont empilées à l'arrière depuis 3-4 mois et que l'une d'elles vous intéresse, demandez à votre directeur, lui a le droit de les prendre ou de vous les donner !

MESURES DISCIPLINAIRES



Situation no 2 : Facture employé, j'ai oublié

Avez-vous déjà fait préparer votre facture d'employé d'avance ? En début de journée ou la veille, en vous disant que vous allez la payer à la fin de votre journée de travail ? Avez-vous déjà oublié de payer cette facture et régler le tout le lendemain en arrivant à la succursale ?

Simon, temps partiel à la SAQ, demande à un collègue durant son heure de dîner du mardi de lui faire une facture d'employé pour deux bouteilles. À ce moment, il place les deux bouteilles dans son casier et oublie la facture dans l'imprimante. Il termine sa journée de travail, se dirige vers son casier, prend les deux bouteilles et quitte la succursale. En chemin, il se rend compte qu'il a oublié de payer la facture. À ce moment, Simon ne peut rien faire, la succursale est fermée. Il se dit qu'il la paiera jeudi, car il travaille à ce magasin cette journée-là. Le mercredi, le directeur s'aperçoit de l'oubli de Simon. Le jeudi, en arrivant à la succursale, Simon paie sa facture. Le directeur rencontre Simon pour lui dire qu'il a quitté la succursale sans payer ses achats. Simon lui explique sa situation et lui dit qu'il a payé ce matin à son arrivée.

Simon est rencontré par son directeur pour une mesure disciplinaire, quelle est la sanction imposée ?

- a) Rencontre disciplinaire et lettre au dossier
- b) Suspension de 3 jours
- c) Suspension de 4 mois
- d) Congédiement

Réponse No 2 : c), suspension de 4 mois : c'est la sanction la plus longue donnée par l'employeur pour cette situation, et elle a été donnée plus d'une fois. On a vu des sanctions variant d'une simple sensibilisation à une suspension de quatre mois pour des situations en tout point semblables. Pour ce directeur, cet oubli est considéré comme une faute grave.

PETIT QUIZ SUR LES ME

Situation no 3 : La SAQ est plus importante que vous

Vous a-t-on déjà refusé de prendre un congé à la SAQ ? Sûrement, mais vous a-t-on déjà refusé un congé pour une journée importante pour vous, malgré que vous demandiez rarement congé ? Il est possible que votre directeur vous le refuse.

La semaine prochaine, c'est le mariage de son meilleur ami et Simon a reçu une invitation pour le mariage qui se tient vendredi prochain. Simon, temps partiel à la SAQ, demande un congé personnel pour le vendredi de la semaine suivante à son directeur, et ce, avant la création de l'horaire. Le jeudi, au moment de la création de l'horaire, le directeur appelle Simon pour l'aviser qu'il ne lui accorde pas son congé pour vendredi prochain. À ce moment, Simon lui explique la raison de sa demande. Le directeur lui explique que pour lui, la raison ne compte pas, la SAQ a besoin de lui et il ne veut pas payer de temps supplémentaire. Simon voulant jouer franc-jeu décide de lui confirmer qu'il ne serait pas présent vendredi, que cette journée est très importante pour lui et qu'il ne sera pas au travail. Après quelques menaces de suspension, le directeur comprend que Simon ne sera pas au travail.

Simon est rencontré par son directeur pour une mesure disciplinaire, quelle est la sanction imposée ?

- a) Rencontre disciplinaire, lettre au dossier
- b) Suspension de 5 jours
- c) Suspension de 4 mois
- d) Congédiement

Réponse No 3 : b), suspension de 5 jours : si vous avez lu le dernier Pionnier, vous connaissiez sans doute la réponse. C'est une nouvelle mode en matière de sanction à la SAQ. Si un employé fait passer sa vie privée lors d'événements importants avant son travail, on considère ce geste comme de l'insubordination, rien de moins. On ne veut pas savoir quelle est votre raison, mais est-ce que ça va coûter du temps supplémentaire ? Votre meilleur ami se marie, cinq jours, il faisait juste trop beau, cinq jours, l'anniversaire de votre fils, cinq jours... *À la SAQ, c'est toujours cinq jours.*

Voilà pourquoi votre syndicat est là. Pour chaque situation, la sanction a été contestée par voie de grief et est discutée avec l'employeur. Selon nous, ces sanctions sont ridicules et ne représentent en aucun cas l'esprit de la convention collective. Une sanction doit avoir pour but de rectifier un comportement et non pas sanctionner de façon extrêmement punitive les employés. Dans tous

les cas mentionnés, les employés auraient corrigé la situation suite à une lettre au dossier et ne l'auraient probablement jamais refait.

Pour ces trois cas, nous avons ressorti les sanctions maximums pour ces situations. Pour le même geste, les punitions varient, allant d'un simple avertissement et pouvant aller jusqu'au congédiement. La grande

ESURES DISCIPLINAIRES

différence entre chacune des sanction est en grande partie reliée à l'autonomie et à la compétence du directeur de votre succursale. Un bon gestionnaire sait habituellement gérer lui-même la nature des sanctions. Pourquoi un directeur qui connaît bien ses employés, qui démontre beaucoup de leadership et qui a le contrôle de la situation, comprend le geste et peut facilement régler la situation par une discussion avec l'employé. Ce gestionnaire utilise son gros bon sens et est conscient que le comportement est facile à régler en utilisant la sensibilisation, simplement faire comprendre clairement à l'employé qu'il ne doit plus faire ce geste, règlera la situation et elle ne se reproduira probablement pas. Un directeur qui manque d'autonomie et de leadership va simplement passer la balle à quelqu'un de plus haut que

lui. Cette tierce personne va donc gérer le cas sans prendre en compte toutes les informations et va appliquer une sanction selon le geste et non selon une situation.

Les temps ont changé, le temps où les directeurs prenaient leurs décisions est révolu. Maintenant, trop souvent les décisions ou les alignements sont pris froidement sans se soucier des humains qui subissent leurs décisions. Sommes-nous rendus là à la SAQ?

Simon Mathieu Malenfant

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

Rappel important

Il peut arriver que vous soyez convoqués en mesure disciplinaire ou en mesure dite de sensibilisation. Quand cela arrive, votre directeur doit vous informer que vous avez droit à la présence de votre délégué régional. Qu'il vous en informe ou pas, ne prenez pas de chance et contactez-le sans délai. Il est très important de prendre contact avec le délégué régional directement et non pas prendre votre collègue, GTC ou autre comme témoin, car ces derniers ne sont pas toujours au courant des règles entourant les mesures disciplinaires et ne feront probablement pas de suivi avec le syndicat et ne déposeront pas de griefs le cas échéant. Bref, malgré leur bonne volonté, ils ne pourront pas vous défendre adéquatement.

Vu la multiplication des mesures disciplinaires faites pour des prétextes anodins ou encore des prétendues rencontres de sensibilisation qui se transforment soudainement en suspension une fois sur place, nous croyons important de vous faire ce rappel.

LE PIONNIER

RELATIONS DE TRAVAIL

Congés fériés à reprendre

Plusieurs employés à temps partiel l'ignorent, mais ils ont droit, en vertu de l'article 13 :08 de la convention collective, jusqu'à six congés fériés à reprendre (à vos frais évidemment), à condition qu'ils les aient travaillés ou qu'ils soient survenus pendant leurs vacances. Voici un extrait pertinent de cet article :

« Pour l'employé à temps partiel, lorsqu'un jour chômé coïncide avec sa période de vacances annuelles ou lorsque l'employé à temps partiel

travaille lors d'un jour férié, il peut accumuler jusqu'à concurrence de six (6) jours sans solde par année, reprendre ceux-ci à un moment convenu avec le supérieur immédiat et reporter ces six (6) jours d'une année à une autre. Le fait de reporter les jours de congé d'une année à une autre n'a pas pour effet de permettre plus de six (6) jours d'accumulation ».

Cette banque de congés n'apparaît pas sur votre relevé de paye, l'employeur n'a jamais voulu

l'ajouter. Donc, si vous travaillez depuis un certain temps à la SAQ et que vous n'avez jamais demandé de tels congés, on peut raisonnablement assumer que cette banque est pleine, à moins que votre gestionnaire ne puisse vous démontrer le contraire. Conséquemment, si vous avez besoins de congés, n'hésitez pas à vous en servir.

Jonathan Bérubé

Conseiller en relations de travail
SEMB SAQ (CSN)

LE SAVIEZ-VOUS ?

Que vous pouvez remettre en tout temps une disponibilité élargie ?

En effet, selon l'article 8 :04 e) de la convention collective, les employés à temps partiel peuvent remettre une disponibilité élargie EN TOUT TEMPS qui sera valide jusqu'à la prochaine période de changement de disponibilité.

Que les membres des GTC doivent se réunir au moins une fois période ?

Le groupe de travail consultatif (GTC) doit se réunir une fois par période, à moins que les parties en décident autrement? Pour tous commentaires, suggestions ou plaintes à votre GTC, un formulaire est disponible sur notre site Internet au www.semb-saq.com. De plus, vous trouverez les mandats du GTC à l'annexe 4 de la convention collective.

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'optimisation de la santé et sécurité au travail

Forcé de constater que la notion de santé et sécurité au travail (SST) à la SAQ est une priorité que sur papier. Le syndicat travaille depuis plusieurs années à mettre en place une culture de santé et sécurité au travail et à inculquer une prise en charge de la santé et sécurité au travail à notre vis-à-vis la SAQ et ses dirigeants.

Nous passons une partie importante de notre temps au travail. Par conséquent, il est légitime d'exiger un milieu de travail le plus sécuritaire possible et d'y consacrer la même ferveur pour y arriver que l'effort que nous donnons pour bien connaître nos produits et de donner le meilleur service à la clientèle.

Une bonne nouvelle ?

Pendant que nous travaillons à sensibiliser les employés et la SAQ sur l'importance de la SST, la SAQ s'est finalement dotée d'un plan d'action en santé et sécurité au travail, même si l'employeur a été forcé d'agir à cause des modifications à la loi. En effet, les changements forcent davantage la main à un employeur dans l'obligation de leur fournir un environnement de travail sécuritaire. Nous devons y voir une bonne nouvelle.

Une source non crédible

Mais pour réaliser son plan d'action, la SAQ a fait affaires avec des experts externes pour donner des lignes directrices en matière de

SST. Le plus désolant, c'est que la très grande majorité des recommandations provenant des experts était déjà dénoncée par les différents représentants du SEMB, mais comme aux yeux de l'employeur, nous ne sommes pas crédibles. Il valait mieux investir des sommes importantes dans une firme externe.

Une autre optimisation...

Ainsi, l'an passé, il y a eu la mise en place d'un audit pour optimiser de la gestion de la santé et sécurité au travail à la SAQ. Ce mandat a donc été confié à la firme AON Conseil.

Mandat : Réaliser un audit d'optimisation de la gestion de la santé et de la sécurité portant sur quatre volets

1. la diligence raisonnable en matière de prévention comprenant la formation;
2. la gestion du financement et des indicateurs de gestion;
3. la gestion des invalidités professionnelles;
4. la structure organisationnelle du Service santé et sécurité au travail et mieux-être.

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'optimisation de la santé et sécurité au travail (suite...)

Par cet audit, la SAQ désirait :

- ⇒ Obtenir un portrait objectif et fiable de sa situation générale en SST;
- ⇒ Se comparer avec d'autres organisations ayant des activités similaires (probablement le privé !);
- ⇒ Se donner des outils efficaces et des moyens modernes pour mesurer que ces investissements donneront les meilleurs résultats coûts/bénéfices.
- ⇒ Optimiser la gestion de la SST, c'est non seulement possible, mais c'est essentiel pour la protection du capital humain.

Le prix pour ne pas faire de plan d'action en matière de SST ?

- ⇒ Risque au niveau de la réputation et de l'image de marque de la SAQ.
- ⇒ Pertes financières significatives liées à l'accroissement des coûts de main-d'œuvre qui se blesse.
- ⇒ Les amendes élevées compte tenu des orientations actuelles de la CSST.

Quels moyens la SAQ prendra-t-elle pour arriver à être performante en matière de la santé et sécurité au travail ?

Même en obligeant les directeurs de secteur et les directeurs de succursale à faire respecter les normes de santé et sécurité au travail à tout prix. Avec l'optimisation des ressources humaines en succursale, les augmentations des ventes, on se retrouve à faire plus de ventes avec moins d'effectifs. Un tel contexte ne favorise pas une bonne prise en charge de la SST. Nous le savons tous intuitivement, des travailleurs essoufflés et fatigués sont exposés à un risque plus élevé de blessures. Pour ma part, il y a des limites à optimiser et nuire à la culture de la santé et sécurité des travailleurs.

Une autre situation que je déplore, la réelle motivation des gestionnaires à faire respecter les normes de SST. L'obligation de faire appliquer les règles sera-t-elle motivée pour les bonnes raisons ou simplement parce qu'ils doivent le faire; les ordres venant de plus haut !

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'optimisation de la santé et sécurité au travail (suite...)

Être proactifs

En effet, nous devons être proactifs, continuer notre excellent travail déjà en cours comme travailleurs par des gestes simples, mais importants :

- Porter nos équipements de protection individuelle, lorsque nécessaire;
- Respecter nos espaces de dégagement (même si les chiffres d'affaires augmentent et que nos aires de réserve ne suivent pas la tendance);
- S'assurer que la fiche d'inspection paritaire est remplie;

➤ Et surtout, dénoncer les situations en succursale pouvant mettre en danger ou à risque l'exécution de notre travail.

Une culture d'entreprise

Une culture étant composée de valeurs, de croyances et de normes comportementales au sein d'une entreprise. Le défi est de mettre en place une culture d'interdépendance entre les équipes et les individus. L'objectif est de viser le zéro accident et blessure et de le faire perdurer dans le temps. Cette culture doit inciter les gestionnaires et les superviseurs à appliquer des pratiques de leadership gagnantes

envers la santé et la sécurité. Cette culture doit imprégner les employés (es) avec des habitudes de travail sécuritaires en tout temps.

Visons une culture où le renforcement des bonnes pratiques et des bons comportements face aux risques et aux dangers fait partie du quotidien où les tous gens (autant les cadres que les employés) sont fiers de s'engager dans la prévention. Bref, une forte culture de la maîtrise des risques.

Corinne Bélanger
Représentante à la prévention
SEMB SAQ (CSN)

Qu'est-ce que le droit de refus ?

Reconnu par la *Loi sur la santé et sécurité au travail*, le droit de refus permet au travailleur de refuser ou de cesser une tâche si ce dernier est convaincu qu'elle comporte un danger pour sa santé ou sécurité. Lorsque qu'un droit de refus est appliqué, le gestionnaire :

- Peut demander à un autre travailleur d'exécuter la tâche, mais **il doit impérativement** expliquer les motifs qui ont motivé le droit de refus du premier travailleur. Le second travailleur peut, à son tour, exercer un droit de refus.
- **Doit** communiquer avec le représentant à la prévention afin de procéder à l'examen de la situation et des correctifs à apporter.

Pour plus d'informations sur l'application du droit de refus, communiquez avec vos représentants à la prévention ou avec l'équipe de santé et sécurité au travail du SEMB : 514-849-7754 / 1-800-361-8427

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En réparation



Marilou est une mère monoparentale de 34 ans qui travaille à la SAQ depuis huit ans. Elle aime beaucoup son travail, car cela lui permet d'avoir une stabilité et un bon revenu pour subvenir aux besoins de son fils de 4 ans. Elle a bien hâte d'avoir son poste régulier, ce qui devrait arriver bientôt! De plus, elle est une passionnée du service à la clientèle et s'intéresse de près au monde du vin et des boissons alcooliques. C'est aussi une fille très active. Avant la naissance de son fils, elle faisait partie d'une équipe de soccer élite et s'entraînait plus de quatre fois par semaine. Bien sûr, aujourd'hui Marilou est demeurée active, mais elle n'a plus autant de temps pour les loisirs. Elle apprécie que son travail lui permette de maintenir sa forme physique.

À sa succursale, Marilou est très aimée par ses collègues, elle est toujours prête à leur venir en aide, et ce, peu importe la tâche. Quand elle travaille dans l'aire de réserve, on la surnomme « Speedy ». Lorsqu'il y a une réception et que ses collègues la voient entrer en succursale, on entend souvent : « Ah! Marilou travaille avec nous aujourd'hui, ça va rouler!! » De leur côté, ses supérieurs n'ont que de bons mots pour elle, car Marilou est une leader positive dans la succursale. Elle est pratiquement toujours disponible lors des rappels dans ses heures de disponibilité. Elle n'a pas souvent manqué le travail, seulement quelques fois pour s'occuper de son fils malade. C'est une employée de confiance sur qui l'on peut compter.

Pour quatre semaines, Marilou a eu un remplacement intégral à la succursale au coin de chez elle, une succursale « Classique » avec trois employés réguliers. Elle remplace Claude, le COS, pendant ses vacances. Elle va donc travailler avec Gilles et Roberta. Marilou est très heureuse, un lundi au vendredi, cela va lui permettre de passer toutes les fins de semaine avec son fils et de profiter de l'été. En plus, comme elle est à côté de chez elle, elle peut aller

chercher son fils à la garderie tous les soirs!

À la première semaine de son remplacement, Marilou travaille à démonter les palettes de la réception. C'est l'été et la réception est un peu plus volumineuse qu'à l'habitude. Sur une des palettes, il y a des caisses qui sont placées à l'envers (goulot vers le bas). Marilou tire vers elle une caisse de vin qui est placée sur la dernière rangée de la palette, celle-ci étant placée à l'envers, Marilou doit faire un mouvement brusque pour la rattraper. Au même moment, un choc se fait sentir dans le bas de son dos. Malgré cette douleur intense, elle décide de continuer sa journée et se dit que ce soir à la maison, elle fera le nécessaire pour se guérir. Après tout, c'est normal de ressentir quelques fois des douleurs au dos avec de telles charges. Elle se dit : « Je suis en forme, ça va passer, voyons, c'est certain ».

À suivre...

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