

LE PIONNIER

VOL. 46 N°02

JUILLET 11

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



À LA SAQ, NOUS NE SOMMES PAS DES BÉNÉVOLES



Quinze minutes de bénévolat par succursale par jour, à l'étendue du réseau, impliquent une perte estimée à 795 000\$ de salaire pour les membres SEMB et de 11 postes réguliers 38 heures.

Vous êtes rémunéré pour le travail accompli !

Il s'agit d'une notion qui devrait aller de soi. Malheureusement, certains directeurs font une interprétation arbitraire de nos tâches et de nos horaires. Il n'y a aucune description de tâches du SEMB SAQ (CSN) où il est inscrit « faire du bénévolat pour la SAQ ». Pas plus que ce n'est inclus dans les tâches connexes.

Lors des ouvertures et des fermetures de succursales, le gestionnaire doit prévoir, dans la planification des besoins, des employés qui peuvent avoir suffisamment de temps pour accomplir ces tâches. Si cette planification n'est pas adéquate, dénoncez cette situation à votre délégué régional.

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

Illustrateur (page couverture) :

Simon Banville

Correction des textes :

Josée Nault

Rédaction :

Luc Beaudet	Jonathan Bérubé
Lisa Courtemanche	Najwa Dutil
Hugues Legault	Katia Lelièvre
David Perron	Louis Préfontaine
Sylvain Rochon	Denis Thibodeau

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



SOMMAIRE

Gestion de la performance et besoins d'affaires des succursales comparables	P03
3000 cartes postales	P04
Le « B » du SEMB	P05
La visibilité du SEMB SAQ (CSN) sur Internet	P06
Les modifications au Régime des rentes du Québec	P07
Congrès de la CSN : Participation active du SEMB	P08
Y'a des jours où j'en ai plein ma SAQ	P10
Pour en finir avec le rôle consultatif du GTC	P11
Les fermetures de succursales	P12
Santé et sécurité au travail 101 – PRISE 2	P14
L'honnêteté à la SAQ égale suspension	P21
Le directeur n'est pas notre ami	P22
Bilan de l'assemblée : Un fonds de défense pour des membres unis	P24

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

Gestion de la performance et besoins d'affaires des succursales comparables



Voilà des mots qui commencent à me donner drôlement mal au cœur. Si au moins on y ajoutait reconnaissance des ressources humaines, motivation des employés, respect de l'ancienneté et des années de service. Mais non, ces expressions sont démodées pour certains directeurs de succursale et de secteur.

J'aimerais qu'on m'explique comment on peut espérer que les employés soient performants quand on chamboule leur vie (leurs horaires) contre leur gré et sans raison. On explique aux COS et aux directeurs pendant les budgets

qu'on ajoute 60 000 heures dans le réseau pour 2011-2012. Un bien gros chiffre. Est-ce que notre employeur s'attend à ce qu'on l'approuve et qu'on le remercie?

Remettons les choses en perspective, la prévision de ventes pour 2011-2012 dans le réseau de succursales est de 2 789 860 625 \$, le nombre de bouteilles est évalué à 185 612 891 et le nombre d'heures travaillées budgétées est de 4 689 130. Regardons un petit tableau avant d'applaudir trop fort.

À la lumière de ces chiffres, la question qui se pose est la suivante, combien va-t-il falloir vous rapporter pour avoir droit à un peu de respect? Jusqu'où allez-vous nous presser le citron avant d'être

sûr qu'il n'y a plus de jus? À partir de combien de ventes à l'heure allez-vous juger qu'on soit assez productif pour commencer à reconnaître le travail qu'on fait, et nous donner de l'aide pour qu'on puisse le faire encore mieux? Depuis trois ans, à chaque heure qu'on travaille, on vous rapporte 88,39 \$ de plus qu'en 2008, soit l'équivalent de trois heures de plus que vous ne réinvestissez pas dans vos ressources humaines.

Il y a toujours bien une limite. À trop vouloir être productif, on finit par être destructeur. Est-ce que quelqu'un a réalisé que si les ventes augmentent, c'est parce qu'il y a plus de clients? Comment est-ce possible de les servir avec moins de personnel? Toute cette optimisation, c'est de la foutaise. Personne ne sera surpris de mon affirmation, puisque ça fait trois ans que je le dis. Il serait peut-être temps de remettre au grand manitou de la SAQ les deux pieds sur le plancher des vaches. Ça ne marche plus, ça va péter, vous allez trop

Comparatif	2008	2011	Différence
Ventes succursales	2 374 794 603 \$	2 789 860 645 \$	17,5%
Heures travaillées	4 687 976	4 689 130	0,02%
Ventes par heures travaillées	506,57\$	594,96\$	88,39\$

LE PIONNIER

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Gestion de la performance et besoins d'affaires des succursales comparables (suite...)

loin. Vos ambitions de dividendes sont démesurées par rapport à notre capacité de travail, mais ça doit être plus facile d'ordonner une rationalisation que de la subir. J'invite tous les syndiqués du SEMB SAQ à dire à chaque cadre

qu'ils croiseront à quel point ils sont épuisés, écœurés et se sentent méprisés. Le syndicat décrit cette situation depuis des années, mais c'est un dialogue de sourds, peut-être que si nous sommes plus nombreux à le dire, notre voix

finira par percer les murs épais du Pied-du-Courant jusqu'à se rendre dans le bureau du PDG.

Solidairement écœurée,
Katia Lelièvre
Présidente
SEMB SAQ (CSN)

VIE SYNDICALE

3000 cartes postales

Au mois de mars, le SEMB lançait une campagne de cartes postales. Les décisions prises au cours des dernières années au nom de « l'optimisation » ont atteint leur limite. Malgré nos interventions à tous les niveaux, dans tous les comités, dans les divers forums, cela n'a pas empêché la SAQ de poursuivre son programme d'optimisation. Devant ce constat, nous avons demandé votre appui en permettant de vous exprimer. Et vous avez très bien répondu.

Selon nos sources, au Pied-du-Courant (les employés au courrier sont syndiqués SEMB), vous avez retourné entre 2500 et 3000 cartes au siège social. Cet exercice était nécessaire pour envoyer un message clair à Mme Catherine Dagenais, vice-présidente responsable du réseau d'exploitation et à l'ensemble de la haute direction, le mécontentement généralisé lié causé au manque de ressources en succursale.

Hugues Legault

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

L'OPTIMISATION EN 2011, C'EST :

- 143 EMPLOYÉS RÉGULIERS TOUCHÉS PAR DES MODIFICATIONS D'HORAIRE (DONT 140 CHANGEMENTS DE JOURNÉE)
- 70 POSTES RÉGULIERS AU DÉS
- 150 POSTES 10-10.30 DU MATIN
- 14 SUCCURSALES FERMÉES OU POSITIONNÉES D'ICI 12 MOIS
- ... ET UNE CHAÎNE DE BOUTIQUE D'ÉTALANT SON PLUSIEURS MOIS

LA SAQ PRÉVOIT QU'EN 2011, NOUS RAPPORTERONS 504 \$ DE L'HEURE...
COMBIEN DEVONS-NOUS RAPPORTER POUR AVOIR DROIT À DES HORAIRES DE QUALITÉ ?
JUSQU'OU LA SAQ VA-T-ELLE NOUS OPTIMISER ?

DANS LES SUCCURSALES, ÇA TOURNE AU VINAIGRE !!

LE PIONNIER

BUREAUX

Le « B » du SEMB

Ce B représente des membres de bureau, donc 80 postes réguliers et environ 35 postes temps partiel. Ces postes sont répartis dans les trois centres administratifs de Montréal et Québec. Voir la liste au bas de l'article.

Un des grands défis pour les membres de bureau de notre syndicat est de conserver nos tâches et nos postes au sein de notre accréditation syndicale SEMB. En effet, l'employeur, depuis plus de dix ans, a pour objectif, et ce, à chaque convention, de réduire le plancher d'emplois des membres des bureaux au profit d'un autre syndicat. À la signature de la présente convention, l'employeur nous oblige d'accepter une autre réduction de 20 postes sur quatre ans, voir l'article 2.09 a). À compter du 1er avril 2010, le plancher d'emplois actuel de postes réguliers de bureaux est réduit de cinq postes par année. Ainsi, à compter du 1er avril 2013, l'employeur maintient un plancher d'emplois de 60 postes réguliers.

Pour nous, cette réduction ne nous annonce rien de bon. Postes non remplacés impliquent des tâches éclatées, des abolitions de postes et du « bumpage » et en plus, le transfert de nos tâches à d'autres accréditations syndicales. Comme vous pouvez le constater, nous vivons vraiment des heures difficiles et nous devons nous retrousser les manches pour aller de l'avant et maintenir nos postes.

Najwa Dutil
Déléguée des bureaux Québec
SEMB SAQ (CSN)

Denis Thibodeau
Délégué des bureaux Montréal
SEMB SAQ (CSN)

Voici la liste des services représentés par les membres SEMB

Service	Nombre de postes	Service	Nombre de postes
Comptabilité fournisseurs	11	Laboratoire	5
Service de la paie	8	Approvisionnement et transport	5
Fiscalité, douanes et accise	5	Gestion de l'information et des saisies	1
Comptabilité clients	8	Reprographie et liaisons	9
Crédit recouvrement et répertoire d'adresses	1	Centre d'appels Montréal	4
Administration et opérations	1	Service à la clientèle commerciale	2
Marketing	1	Service à la clientèle CSM	3
SAQ Alimentation	1	Comptabilité détail	10
Commandes privées et ventes en franchise	2	Liaisons - Québec	2
Administration des ventes	1	Service à la clientèle Québec - Transport	1
Gestion contrats et guichet client	1		

LE PIONNIER

VIE SYNDICALE

La visibilité du SEMB SAQ (CSN) sur Internet

Au cours des derniers mois, le SEMB a procédé à une réorganisation de ses outils de visibilité sur Internet. Nous allons tabler sur trois plateformes de communication pour échanger avec nos membres : refonte de notre site Internet, présence accrue sur Facebook et publication de capsules dans le cadre de notre campagne « Ça tourne au vinaigre ».

Un nouveau site prévu pour l'automne 2011

Toujours à la même adresse www.semb-saq.com, notre nouveau site offrira beaucoup plus d'opportunités que le précédent. En plus de

réaliser son rôle traditionnel, d'afficher les communiqués, cet automne, nous ouvrirons une section réservée aux membres dans laquelle il y aura un volet collaboratif. Cette option permettra au syndicat de consulter ou de sonder ses membres sur les questions de la vie syndicale. Notez que ces consultations ne se substitueront pas aux votes tenus en assemblée.


Hugues Legault

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

La campagne « Alerte, ça tourne au vinaigre! » est une façon originale, courte et imagée pour sensibiliser les membres du SEMB des enjeux du syndicat. Une fois par mois, vous recevrez un hyperlien dans votre boîte à courriel. Un simple clic et vous accéderez à la communication mensuelle.

Pour vous inscrire, faites-nous parvenir votre nom et courriel à l'adresse suivante : vinaigre@semb-saq.com



Notre nouvelle page Facebook est animée de façon quotidienne par Louis Préfontaine, militant de la région de Laval. Vous y trouverez des commentaires à saveur éditoriale sur une variété de sujets. Sans se limiter au SEMB ou à la SAQ, les sujets touchent le monde syndical, politique et économique en général. Nous invitons tous les usagés de Facebook à venir sur notre page et cliquer sur 

LE PIONNIER

RÉGIME DE RETRAITE

Les modifications au Régime des rentes du Québec

Des modifications seront apportées au Régime des rentes du Québec (RRQ) les années à venir. Nous vous présentons dans ce texte, d'une façon concise, ces modifications.

Modification du taux de cotisation

Le taux de cotisation s'applique sur la partie de vos revenus de travail située entre 3 500 \$ et 48 300 \$ pour l'année d'application. Si vous avez des revenus inférieurs à 3 500 \$, vous ne cotisez pas au régime. Au-delà de 48 300 \$, vous avez atteint le maximum des revenus de travail admissibles et vous ne cotisez plus pour l'année en cours. Il est à noter que les maximums peuvent éventuellement changer dans le futur.

Actuellement, le taux est de 9.90 % (4.95 % salarié/4.95 % employeur) et augmentera de 0.15 % par année à compter du 1^{er} janvier 2012 jusqu'à ce que soit atteint 10.80 % (5.40 % salarié/5.40 % employeur) en 2017. Ensuite, un mécanisme automatique établira le taux des cotisations afin de maintenir l'équilibre futur du régime.

Modification du facteur d'ajustement à la rente de retraite

Le facteur d'ajustement influence la rente que vous recevrez à votre retraite. L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans avec la possibilité d'en bénéficier à partir de 60 ans. Cependant, cette possibilité s'accompagne d'une pénalité diminuant la rente.

Présentement, la rente est diminuée de 0.50 % pour chaque mois précédent 65 ans. À compter du 1^{er} janvier 2014, ce taux variera de 0.50 % à 0.60 % en fonction du niveau de la rente pour chaque mois compris entre 60 ans et 65 ans. Plus votre rente sera élevée, plus le taux le sera également et aura tendance à s'approcher du 0.60 %.

Il y a également possibilité de bonifier sa rente en demeurant au travail après 65 ans. Actuellement, la rente est augmentée de 0.50 % pour chaque mois supplémentaire jusqu'à 70 ans. À compter du 1^{er} janvier 2013, ce taux augmentera à 0.70 % pour chaque mois compris entre 65 ans et 70 ans. Ce taux est fixe et ne varie pas en fonction du niveau de votre rente contrairement à la pénalité précédemment expliquée.

Pour davantage d'informations, vous pouvez consulter le site Internet de la RRQ :

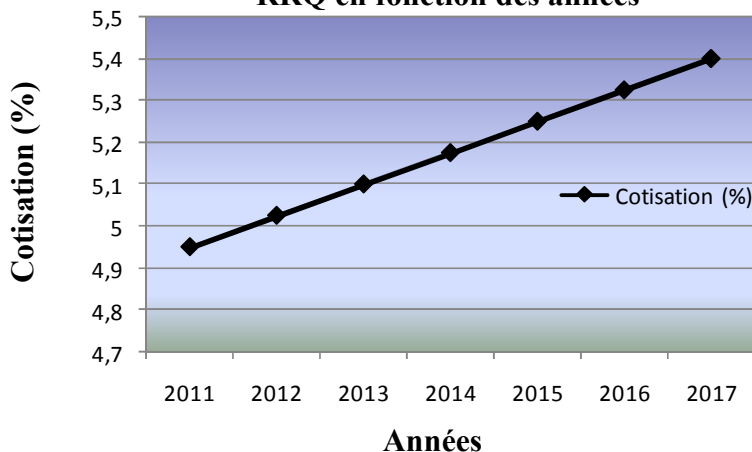
<http://www.rrq.gouv.qc.ca>

ou joindre un de leurs représentants au : 1-800-463-5185

Luc Beaudet

Conseiller en santé et sécurité
SEMB SAQ (CSN)

Augmentation du taux de cotisation au RRQ en fonction des années



LE PIONNIER

VIE SYNDICALE

Congrès de la CSN : Participation active du SEMB



C'est sur le thème du renouvellement que le congrès de la CSN s'est déroulé à Montréal du 15 au 20 mai dernier

La divergence d'opinions était évidente sur le plancher du congrès de la CSN à la mi-mai. Dans un coin, ceux qui désiraient qu'on réduise les sommes versées à la CSN, dans l'autre, ceux qui n'étaient pas prêts à aborder cette question. Il y avait une certaine tension, comme c'est le cas lorsqu'on aborde des idées fondamentales au sein de toute organisation démocratique.

C'est le SEMB, votre syndicat, qui a réconcilié les deux parties, en proposant qu'un comité se penche sur la question et permette d'allouer davantage de ressources aux travailleurs pour qu'ils se sentent adéquatement représentés au

quotidien. À l'unanimité, on a salué et accepté cette proposition.

L'affiliation du SEMB avec la CSN, c'est bien davantage qu'un logo à côté d'un autre logo. Le SEMB a son mot à dire dans les instances de la CSN; il est une force vivante, militante, qui sait parler fort lorsqu'il le faut et réconcilier lorsque c'est nécessaire.

De plus, sa présence permet de se tenir informé sur les grandes tendances syndicales et sociales au Québec et ailleurs dans le monde. Par exemple, lors de ce congrès, on a pu assister à la conférence percutante de Stéphanie Bloomingdale, secrétaire-trésorière d'AFL-CIO Wisconsin, qui a expliqué de quelle façon on est en train de tuer les droits syndicaux dans cet État, et le danger que de telles offensives contre la classe moyenne se généralisent ailleurs sur le continent, notamment au Québec.

Il est difficile de ne pas se sentir interpellé par un tel discours quand on prend acte des déclarations de certains chefs politiques, ou

Pendant le congrès de la CSN, une jeune déléguée de 24 ans provenant du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'Hôpital Notre-Dame de Montréal a demandé qu'on adopte une proposition en faveur d'une alliance entre les centrales syndicales et les organismes sociaux pour une grève sociale et généralisée d'une journée protestée contre les mesures rétrogrades gouvernementales. L'assemblée s'est levée d'un seul corps pour applaudir bruyamment la proposition de la jeune militante. Que les patrons se le tiennent pour dit : la relève est présente et elle entend continuer le combat pour le respect des travailleurs!

LE PIONNIER

VIE SYNDICALE

Congrès de la CSN : Participation active du SEMB (suite...)

d'excités d'une vieille droite à la solde d'organisations patronales qui aimeraient museler la démocratie syndicale en empêchant les représentants des travailleurs de prendre position dans le débat public. S'il y a bien une chose que ce congrès a démontrée, c'est non seulement la transparence de la CSN, son budget était public, peut-on en dire autant des organismes privés qui la critiquent? Mais également, la résolution de ses membres à continuer de parler des enjeux sociaux, à continuer de s'impliquer non pas dans une simple relation clientéliste entre le syndicat et les travailleurs qu'il défend, mais au service de l'ensemble de la société afin de contribuer à bâtir un monde meilleur.

Sous le thème du renouveau syndical, ce congrès a également permis de remplacer trois des cinq postes de



En marge du congrès, Michel Morency, délégué des Basses Laurentides, participe au Défi têtes rasées dans le cadre de la campagne de financement de Leucan.

l'exécutif de la CSN, notamment avec la nomination de Louis Roy en tant que nouveau président de la CSN. On a aussi remercié Claudette Carbonneau (ancienne présidente) et le coloré Roger Valois (ancien vice-président), un ami de longue date du SEMB, pour leurs nombreuses années de service auprès des travailleurs québécois.

Les temps changent. Plutôt que de reculer, voire de s'écraser face à une logique du tout marchand ne pouvant qu'exacerber les inégalités sociales et continuer de décimer la classe moyenne, ce congrès de la CSN a permis de mettre en contact des dizaines de syndicats différents représentant des centaines de milliers de travailleurs. Véritable fourmilière d'idées, cette rencontre, à laquelle votre syndicat a fièrement participé, permettra de bâtir les fondations des solidarités de demain.

Tout ce que nous avons, nous l'avons parce que nous nous sommes battus enSEMBle pour l'obtenir.

Ne l'oublions jamais.

Louis Préfontaine
Temps partiel 23049
SEMB SAQ (CSN)

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

LE PIONNIER

ÉDITORIAL

Y'a des jours où j'en ai plein ma SAQ...

Le litre de gaz augmente, l'Hydro augmente, mon loyer aussi, le lait augmente, etc. Heureusement, contrairement à bien des gens, mon salaire augmente aussi. Pas assez pour contrer toutes ces hausses, mais suffisamment pour m'empêcher de sortir dans la rue et tout démolir ! Le système est ben fait, non ? Chaque jour, j'suis plus pauvre et je ne m'en plains pas trop. Y doit en avoir une méchante gang qui rit dans leur barbe !

Parlant de rire dans sa barbe. Que dire du salaire de notre PDG? Un p'tit tour chez notre ami Bachand et hop, 14,6% d'augmentation en plus d'une belle reconduction! On parle de 40 000 \$ de plus par année sans parler des bonis. C'est t'y pas beau rien qu'un peu. Faut ben récompenser les amis (!) de se dire l'ami Raymond. Entre vous et moi, à la place du PDG, pourquoi ne pas donner l'exemple et accepter un p'tit 2% comme nous autres ? Me semble qu'aux alentours de 300 000 \$, les fins de mois ne doivent plus être ce qu'elles étaient dans l'temps. J'espère qu'il s'est payé un p'tit Dom Pérignon pour fêter l'occasion. Bah !

C'est le PDG après tout ! Ses trop nombreux VP se sont sûrement cotisés pour lui faire un beau cadeau, non ??? Et au nombre qu'ils sont, ça n'a pas dû leur coûter plus que 20 piastres chacun !

De mon côté, je continue d'égrainer mon escompte quasi providentiel qu'on prend plaisir à me rappeler chaque année dans une belle lettre, en espérant l'étirer jusqu'en décembre. C'est mieux qu'une claque dans la face et un coup de pied au cul, non ! J'pourrais ne pas en avoir pantoute et qu'est-ce qu'on dirait en haut ? On vous paye assez cher pour placer des bouteilles, fermez vos gueules.

On est chanceux, j'vous l'dis. Quand j'pense aux infirmières et infirmiers qui gagnent un salaire de crève-faim pour nous soigner. Quand j'pense aux procureurs de la Couronne et aux juristes qui se sont faits refuser le droit de se négocier sérieusement une convention collective. Loi spéciale en prime dans un beau système de justice où la Couronne manque cruellement de ressources, le riche lui, gagne à coup sûr et le moins

riche a le temps de mourir tellement les procédures sont longues et coûteuses. Parlez-en à Claude Robinson. Parlez-en aux victimes des crimes « non violents » de Vincent Lacroix.

Chanceux, j'vous dis !

On travaille pour une grande entreprise fière qui s'pète les bretelles à faire rouler un tout petit camion hybride et qui, par le fait même, se pense tout à coup écologiquement responsable. Qui s'époumone à dire qu'elle a à cœur la sécurité de ses employés, alors qu'elle n'est même pas foutue d'avoir suffisamment de personnel pour faire le suivi de ses caméras de surveillance. Une entreprise fière qui cherche à convaincre qu'elle est une belle et bien bonne citoyenne corporative à la moindre occasion, mais qui attend toujours une mauvaise manchette dans les médias avant de réagir à une problématique. Dans chaque département, on préfère taire l'incompétence, renvoyer la responsabilité sur le service voisin plutôt que d'avouer ses erreurs. On évacue toute forme de franchise et

LE PIONNIER

ÉDITORIAL

Y'a des jours où j'en ai plein ma SAQ... (suite...)

d'honnêteté au profit d'une soi-disant performance. On travaille pour une belle société proactive où la gestion de problèmes est totalement improductive donc non nécessaire. On travaille pour une entreprise amputée d'une bonne partie de

l'imagination qui, par le passé, l'a fait progresser à pas de géant et qui aujourd'hui, nous fait du copier-coller en nous mâchant le même plan année après année. Comme quoi, plus ça change, plus c'est pareil.

Mautadit que je commence à avoir mal à ma SAQ !

David Perron
23186 Village-Montpellier
SEMB SAQ (CSN)

Pour en finir avec le rôle consultatif du GTC



Quand vous allez chez le médecin, vous y allez généralement pour une consultation. Ce dernier vous expliquera son diagnostic et vous conseillera peut-être de changer votre alimentation, ou encore de prendre des médicaments pour lesquels il vous donne une prescription. Bien sûr, la décision finale vous revient, vous pouvez continuer à manger des cochonneries et vous pouvez décider de ne pas prendre les médicaments prescrits, mais c'est à vos risques et périls, et vous ne pourrez, en toute conscience, le blâmer si vous n'avez pas suivi ses conseils. Peut-être avez-vous déjà eu un différend avec votre médecin parce que vous n'êtes pas d'accord avec le traitement proposé, mais est-ce qu'il vous est déjà passé à travers l'idée de dire à votre médecin : «De toute façon, vous n'avez qu'un rôle consultatif! ».

C'est pourtant ce que les GTC syndicaux se font répondre régulièrement par leurs vis-à-vis patronaux, particulièrement quand il est question d'embauche. Ce genre de réponse démontre clairement que les directeurs n'ont aucune idée de ce que signifie la notion de consultation et qu'ils sont beaucoup plus en mode informatif. On vous informe qu'on a

décidé en GTD d'embaucher huit personnes avec une disponibilité de 7 jours de 0 à 24, peu importe ce que vous nous racontez, on s'en fout, on a déjà décidé. En plus de ne pas être fidèle ni au texte ni à l'esprit de la convention collective, c'est franchement insultant pour les GTC syndicaux. Pour déterminer les besoins d'embauche, il faut démontrer qu'il y en a, et s'il y en a, déterminer précisément ce qu'ils sont. Toute une gamme d'outils existe d'ailleurs dans le guide paritaire du GTC pour mesurer ces besoins, mais depuis que le statut d'occasionnel a été éliminé, à la demande de l'employeur d'ailleurs, parce que l'embauche coûte cher (entre 1 000 \$ et 2 000 \$ par employé selon les différentes évaluations), les directeurs semblent pris de panique et semblent même avoir oublié l'existence même de ces outils. Madame Catherine Dagenais, vice-présidente aux ventes de la SAQ, nous a pourtant assurés que le temps supplémentaire des employés réguliers, mais surtout des temps partiels, devait combler les besoins supplémentaires l'été et pendant le temps des fêtes! Nous aurait-elle menti?

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

Les fermetures



Dans le cadre de sa « Stratégie immobilière et programme de développement 2011-2012 », la SAQ a entrepris un vaste « chantier » pour optimiser son réseau de succursales. Comme expliqué aux membres présents à l'assemblée générale, c'est en janvier 2011 que le SEMB a été informé de la fermeture ou de la fusion de 14 succursales. C'est par les médias que nous avons appris qu'une 15^e succursale était dans la ligne de mire de la SAQ.

Devant cette nouvelle optimisation, l'inquiétude est réelle. La majorité des succursales visées a été identifiée à partir d'un projet pilote où seulement trois marchés ont été étudiés, soit :

- Le Centre-ville de Montréal
- Montréal Nord-Ouest
- Québec Ouest

Vous imaginez le nombre de succursales qui seront en danger lorsque l'ensemble des régions du Québec passera sous le bistouri de l'optimisation l'an prochain ?

Les enjeux sont multiples, non seulement cette stratégie a des conséquences sur nos membres (coupures de postes, déplacement de personnel, réduction d'heures, etc.), nous avons aussi la prétention d'affirmer que la SAQ se désengage de sa mission de desservir de façon équitable la population québécoise, renforce son volet commercial, et ce, au détriment de son rôle social.

Les campagnes de mobilisation

Bien que nous ayons réussi à influencer l'employeur sur plusieurs dossiers, du moins pour retarder certaines fermetures, nous avons tout de même rapidement entrepris des actions de mobilisation, de pétition et de



Les militants et officiers syndicaux du SEMB SAQ (CSN) participent aux campagnes de sensibilisation auprès de la population. On aperçoit Jude Brault, délégué de Montréal-Sud faisant signer une pétition à une citoyenne attentive devant la succursale de Ville-Émard.

distribution de tracs avec les citoyens, les élus municipaux et les chambres de développement économique concernés. À plusieurs endroits, les arguments et les actions du SEMB ont porté fruit. Aujourd'hui, nous travaillons en synergie avec les acteurs locaux partout à travers la province pour faire changer les orientations de la SAQ.

Les succursales fermées

Westmount Square (23143)
Place Cascade -Shawinigan (33529)

Les succursales toujours prévues de fermer

Pointe St-Charles (2307)	Marché Atwater (23103)
Mail Champlain (23193)	St-Michel (23034)
Lebel-Sur-Quévillon (23161)	Ville-Émard (23032)

Les succursales sauvées par les actions du SEMB

Ile-Bizard (23150) : Réouverture en novembre 2011
Forum Pepsi (23217) : Déménagement à venir

* Ce tableau n'inclut pas les succursales visées par des fusions

de succursales

La SAQ se retire des centres-villes et de la vie de quartier

Une tendance lourde dans le programme de fermeture des succursales est le retrait des centres-villes et des quartiers de Montréal. Lorsqu'on ferme une succursale, c'est toute une vie de quartier qui en paie le prix, pas seulement les restaurants apportez votre vin, mais l'ensemble des autres commerces de proximité. Les succursales créent de l'affluence et attirent les clients pour les autres commerces avoisinants. On le reconnaît, les « SAQ sont au cœur de la vitalité de nos villes, quartiers et villages ». Malgré les nombreuses doléances des acteurs locaux à soutenir leurs actions dans la revitalisation des centres-villes et des quartiers, la SAQ maintient qu'une seule orientation, une vision d'affaires financières au détriment d'un service à la population.

« Essentiellement, on m'a dit que comme société d'État, la SAQ a pour mission de rapporter de l'argent au gouvernement et qu'elle n'avait pas de rôle social, pas plus que ce n'était à elle de revitaliser les centres-villes. »

— Propos de Michel Angers, maire de Shawinigan, au terme d'une rencontre avec des représentants de la SAQ.—

Le cas de la succursale Lebel-sur-Quévillon

De tous les dossiers, celui de la succursale 23161 est le plus inacceptable. La SAQ veut substituer une succursale qui fait « seulement » 23% de bénéfices pour une agence. En un mot, on privatise une succursale.



Fermer une succursale de la Société des alcools du Québec dans un village de 3250 habitants est interprété comme un abandon du gouvernement québécois envers la municipalité et son avenir économique. Une totale contradiction avec un gouvernement qui vend fièrement les mérites de son « Plan Nord ».

Dans ce dossier, nous mettrons **tout en œuvre pour faire reculer la SAQ**. Si la succursale de Lebel-sur-Quévillon doit se transformer en agence, c'est la majorité des petites succursales de la province qui est en danger.

Hugues Legault

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

Qu'est-ce qu'une agence ?

Dire que la SAQ exerce un monopole sur la vente et la distribution de vins et spiritueux au Québec est une évidence. Paradoxalement, la province entière est parsemée de commerces privés où l'on peut se procurer les mêmes produits que dans les succursales. Ces commerces privés sont identifiés comme des « agences ». Au nombre de 399, ils représentent un véritable marché parallèle qui se fait au détriment du réseau de succursales.

Dans les faits, les agences ne représentent rien de moins qu'une privatisation du réseau de succursales, et ce, au détriment du service-conseil et de l'éthique de vente exercée par les employés de succursale.

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Santé et sécurité au travail 101 – PRISE 2

La prévention dans nos milieux de travail

Dans notre travail quotidien, il n'y a pas meilleur moyen pour réduire et éliminer les accidents de travail ainsi que les maladies professionnelles que de faire de la prévention. Quotidiennement, nous devons porter une attention particulière à notre environnement de travail ainsi que sur l'organisation et les méthodes de travail.

Il est clair que pour atteindre nos objectifs de prévention en matière de santé et sécurité au travail (SST), il est nécessaire de travailler sur deux fronts :

1-Les membres : Notre rôle est de leur faire comprendre et de les

conscientiser sur l'importance d'inculquer une véritable culture en matière de SST dans nos milieux de travail. Cette tâche n'est pas évidente.

2-L'employeur : Il doit saisir l'importance de cet enjeu majeur et doit travailler conjointement avec les représentants syndicaux en matière de santé et sécurité au travail . Bref, il doit saisir son impact sur les membres.

Or, prévenir c'est anticiper, devancer et agir pour éviter qu'un accident ou une maladie professionnelle ne se produise. En SST, la prévention est l'ensemble des actions mises en place pour éviter ou réduire le nombre et la gravité des accidents et des maladies professionnelles qui peuvent survenir

dans le milieu de travail. Pour ce faire, l'observation et l'écoute sont des étapes primordiales.

Développer son réflexe de prévention nous amène à porter une grande attention à ce que l'on voit et entend. Ce travail d'information et de sensibilisation soutenu sur le terrain nous oblige donc à établir un réseau efficace en matière de SST.

Pour atteindre l'objectif d'un milieu de travail non seulement exempt de dangers, mais qui permet l'épanouissement de la santé et de la sécurité qui s'inscrit dans une démarche de pérennité, le syndicat doit organiser des activités de prévention. Pour ce faire, on doit porter une attention particulière sur :

Le savoir des membres : Ce sont eux qui effectuent le travail et qui possèdent les connaissances, le savoir et le savoir-faire. Ils sont notre première source d'information lorsqu'il s'agit de faire des enquêtes et d'identifier les risques.

L'identification des dangers : Malheureusement, les dangers et les risques présents dans notre milieu de travail ne sont trop souvent identifiés que lorsqu'un accident de travail est survenu. Les inspections paritaires et les visites d'inspection prennent tout leur sens dans cette étape déterminante.

Les enquêtes : Il est essentiel d'enquêter sur les causes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ainsi que sur les événements qui auraient été susceptibles de créer un accident (incident). C'est à travers l'enquête que se dressent les solutions qui permettront de corriger les situations. Il faut documenter les problèmes, approfondir les questions en recherchant les faits, les témoignages, les opinions, etc. Il faut toujours être à l'écoute des membres, car ils demeurent notre principale source d'information.

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Santé et sécurité au travail 101 – PRISE 2 (suite...)

Les priorités : Puisqu'il est impossible de tout régler en même temps, des priorités d'intervention s'imposent. Bref, il faut décider quel problème est le plus urgent, le plus important, le moins difficile, etc.

L'élaboration des solutions : Afin de trouver des solutions réalistes qui seront efficaces et acceptées par ceux qui effectuent le travail, la participation des membres à l'élaboration des solutions est indispensable. Avant d'adopter définitivement une solution, il est préférable de tester une solution et de consulter les membres sur son efficacité.

Le bilan des activités : Il est important, voire nécessaire, de faire nos bilans d'activités puisque cela nous permet d'évaluer si nos objectifs ont été atteints, si nos démarches ont été marquées d'erreurs, si nos solutions implantées ont occasionné d'autres problèmes, etc. Bref, cela nous permet de corriger nos démarches et de nous réajuster.

En résumé, l'approche syndicale en prévention doit être axée sur :

- ◆ Les connaissances des membres;
- ◆ La participation des membres aux décisions;
- ◆ Le milieu de travail, voire l'identification des risques et des conditions dangereuses;
- ◆ La promotion de la santé et de la sécurité;
- ◆ L'élimination du danger à la source;
- ◆ La formation et la sensibilisation des membres.



Comité paritaire en santé et sécurité au travail (CPSST)

Maintenant, analysons les fonctions et responsabilités des différents intervenants en matière de prévention que nous retrouvons dans notre

structure syndicale, en débutant par le comité paritaire en santé et sécurité au travail.

Suite au dépôt du rapport d'audit de la firme AON, l'employeur a finalement compris et reconnu le pouvoir décisionnel du CPSST, et un engagement formel de la direction a permis une reprise des travaux du

comité en octobre 2008. L'employeur s'était également engagé à respecter graduellement les recommandations du rapport et une volonté de prendre en charge la SST a vu le jour. L'intégration de la SST comme une priorité d'affaires dans son plan stratégique en est la preuve.

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Santé et sécurité au travail 101 – PRISE 2 (suite...)

Depuis, le CPSST a connu une réorganisation complète et s'est doté d'un plan d'action ambitieux et détaillé qui est échelonné à moyen terme. Depuis, les travaux vont bon train et plusieurs recommandations ont été adoptées et transmises à l'employeur.

En mai 2010, le comité a déposé à la direction ainsi qu'à l'exécutif syndical son rapport d'activités pour l'exercice financier 2009-2010. De plus, une présentation a été faite au comité de soutien en septembre dernier. Ce même exercice sera fait sous peu pour l'année financière 2010-2011.

À cet égard, nous allons porter une attention particulière sur sa composition, son mandat et ses pouvoirs, les principaux sous-comités, les points en litige et finalement, les perspectives.

Composition du CPSST

Tel que le prévoient les règlements généraux du CPSST, le nombre de membres représentant le syndicat et l'employeur est respectivement de six (6) chacun. À ce nombre s'ajoutent les représentants à la prévention du SEMB et le conseiller à la prévention de l'employeur, lesquels font partie d'office du CPSST. À ce jour, les membres de la partie syndicale sont :

- ◆ Vickie Michaud, coprésidente syndicale et conseillère en SST
- ◆ Réjean Allaire, représentant à la prévention
- ◆ Corinne Bélanger, représentante à la prévention
- ◆ Steve Dumas, conseiller en SST
- ◆ France Fortin, bureau de Québec
- ◆ Karine Therriault, succursale 23325 – Promenades St-Bruno

Mandat du CPSST

Le CPSST a pour mandat de contribuer aux efforts de prévention de l'entreprise en identifiant les problèmes de SST et en recommandant des moyens pour les résoudre. Bref, sa mission est de faire la promotion de la SST, de conseiller l'entreprise, d'exercer un rôle d'influence et de développer des outils de prévention.

Il est important de souligner qu'il n'est pas le gestionnaire, voire le responsable de la SST. Cette responsabilité incombe à l'employeur. Les fonctions du CPSST sont décrites à l'article 78 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST).

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Santé et sécurité au travail 101 – PRISE 2 (suite...)

Pouvoirs et fonctions du CPSST

Comme vous le savez, la lettre d'entente #2 de l'ancienne convention collective a été intégrée à même les textes de la nouvelle convention. L'article 34 de la nouvelle convention collective a été par le fait même fortement bonifié en terme de SST. Les articles 34 :07 à 34 :15 de la convention collective traitent du CPSST.

Ces articles mentionnent, notamment, que les parties s'entendent pour former un comité provincial de santé et sécurité, même s'ils ne font pas partie d'un secteur prioritaire au sens de la Loi et le Règlement sur la santé et sécurité du travail afin de promouvoir et valoriser un milieu de travail sain et sécuritaire (34 :07).

De plus, on y mentionne que les parties conviennent de se soumettre à la LSST, plus particulièrement les articles 68 à 97, de même qu'au *Règlement sur les comités de santé et sécurité du travail* et au *Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement*, et ce, comme base de fonctionnement (34 :08).

Finalement, le CPSST doit siéger à une fréquence minimale d'une fois par mois, sauf entente entre les parties (34 :09).

Selon la loi, le CPSST bénéficie de trois pouvoirs :

Pouvoir décisionnel : Programme de formation et information et les équipements de protection individuelle (EPI).

Pouvoir consultatif : Rôle de consultant pour l'employeur.

Pouvoir de recommandation : Élaboration de recommandations auprès de l'employeur.

Principaux sous-comités

Suite à l'élaboration du plan d'action du CPSST, de nombreux sous-comités ont été créés. À ce jour, 13 sous-comités ont été mis sur pied et d'autres s'ajouteront au cours de la progression des travaux. Voici un résumé des principaux sous-comités ainsi que leurs réalisations.

Sous-comité formation et information

Puisque l'élaboration du programme de formation et information fait partie de l'un des pouvoirs décisionnels du CPSST, le sous-comité l'a conçu en s'assurant qu'il répond à tous les différents besoins en formation identifiés à la suite d'une analyse du travail en succursale combinée à une consultation de la documentation pertinente et existante, dont le programme de prévention. Ce programme est déposé annuellement aux vice-présidences des ressources humaines et des ventes.

Découlant de ce programme, de nouvelles formations ont été octroyées dont la Loi C-21 et la diligence raisonnable, la manutention des charges (Entrac et experts en SST). De plus, un pilote est en cours quant à la formation sur la gestion de la clientèle difficile. Évidemment, les autres besoins de formation suivent leur cours habituel.

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Santé et sécurité au travail 101 – PRISE 2 (suite...)

Sous-comité communication

Puisque le CPSST n'était peu, voire pratiquement pas connu, ce sous-comité a été très actif dans son mandat d'assurer une plus grande visibilité du comité. Plusieurs moyens ont été utilisés afin d'atteindre cet objectif :

- ◆ Élaboration d'un plan de communication;
- ◆ Diffusion de deux communiqués conjoints portant sur la reprise des travaux du CPSST et sur les priorités du comité pour l'exercice financier 2009-2010;
- ◆ Adresse courriel, voir le cpsst.semb-saq@saq.qc.ca;
- ◆ Page d'accueil sur intranet;
- ◆ Plateforme CPSST et bulletins Sécuri-Tract;
- ◆ Rappels SST;
- ◆ Visites en succursale des membres du CPSST;
- ◆ Coin SST dans les succursales.

De plus, un article portant sur le CPSST, ses membres et ses objectifs a paru dans l'Arrivage du mois de juin 2009.

Sous-comité règles de sécurité

Suite au constat de l'absence de règles de sécurité claires dans le réseau, un concept a été développé et soumis à la Direction des ventes en septembre 2010. Ce concept (les 4R) comprend quatre règles de sécurité élaborées en fonction des réalités des succursales et des bureaux.

Ces règles tiennent compte des points de la fiche d'inspection et des notions présentées dans le cadre de la formation sur la Loi C-21 et la diligence raisonnable. Il s'agit des 4 règles suivantes :

- ◆ Respecter les zones de dégagement;
- ◆ Rendre disponible et utiliser les équipements de travail et les équipements de protection individuelle;
- ◆ Respecter l'hygiène et la salubrité sur les lieux de travail;
- ◆ Reconnaître les actions à prendre lors de situations d'urgence.

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Santé et sécurité au travail 101 – PRISE 2 (suite...)

Sous-comité manutention des charges

Évidemment, ce dossier a toujours été une priorité et constitue un cheval de bataille pour le syndicat. Le principal enjeu, outre les besoins de formation en la matière, demeure la hauteur des empilements de caisses dans les aires de réserve et sur l'aire de vente. Les statistiques sont claires et peu rassurantes : plus de 40 % des blessures encourues à la SAQ sont situées dans la région dorsale. En ce sens, plusieurs avis de corrections ont été soulevés par différents inspecteurs de la CSST au cours des ans.

La partie syndicale a toujours maintenu sa position afin de réduire le nombre de blessures causées par la manutention; il faut à tout prix éviter de soulever des charges au-dessus des épaules. À cette hauteur, une charge représente un effort beaucoup plus intense que s'il était effectué sous la hauteur des épaules, augmentant ainsi le risque de blessures.

C'est avec cette argumentation que la partie syndicale a réussi à convaincre les représentants patronaux d'élaborer un *Protocole sur la manutention des charges*, permettant d'évaluer et de mettre en pratique des alternatives aux opérations courantes en succursale. Ce protocole englobe principalement l'organisation du travail, l'aménagement de l'aire de réserve, toutes les formes d'empilement, l'entreposage dans les rayonnages, les méthodes de travail sécuritaires et la révision à la baisse (78 à 58 pouces) de la ligne rouge qui limite la hauteur des empilements au sol. Nous espérons donc appliquer ces nouvelles normes au cours de l'exercice financier 2011-2012, et ce, dans l'ensemble du réseau de succursales. Il s'agit d'une priorité pour la partie syndicale.

Points en litige

Évidemment, certains dossiers nécessitent des discussions plus ardues puisque nos positions respectives sont à l'opposé. Malheureusement, la position patronale et celle des ventes reposent trop souvent sur des arguments financiers et de productivité, et ce, malgré le fait que l'un des rôles du CPSST vise à éliminer à la source les

risques d'accidents. Bref, l'employeur porte trop souvent son chapeau de *boss*, malgré le fait qu'il est censé le retirer lorsqu'il est en comité paritaire. Le PDG de la SAQ ne pouvait être plus clair sur la question lors de son allocution au *Lancement de l'année* en mai 2010.

Les dossiers litigieux sont pour l'instant les transpalettes manuels, la méthode de travail dite de

« *spreading* » ou d'étalement rapide lors de la mise en tablette. Les discussions et les travaux sont toujours en cours dans ces dossiers. La position syndicale demeure la même sur ces trois enjeux :

Transpalette manuel : Risque de blessures étant donné les lourdes charges à déplacer, nervosité de l'équipement, interdiction d'utilisation pour les travailleuses.

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Santé et sécurité au travail 101 – PRISE 2 (suite...)

Spreading : Manipulations inutiles et répétitives d'une même charge, course verticale élevée répétitive et à risque, risque de trébuchement, obstruction des voies de circulation et des tablettes, contradiction avec le déploiement des nouveaux chariots et de la formation sur la manutention des charges.

À cet effet, une des recommandations de l'audit en optimisation de la gestion de la SST mentionne l'élaboration d'un processus de résolutions de problèmes lors de désaccord entre les parties.

Perspective

Malgré tout, le CPSST sera sollicité davantage au cours des prochains mois et des prochaines années, et ce, en lien avec la présentation et les recommandations qui découleront de

l'audit d'optimisation en SST qui a été déposé à l'employeur à l'été 2010.

Plusieurs activités et initiatives seront à l'ordre du jour et le CPSST poursuivra ses travaux et ses priorités :

- Poursuite du projet pilote sur la manutention des charges;
- Travail seul en succursale ;
- Enquêtes et analyses d'accidents;
- Analyse de risques;
- Travaux en lien avec le STT-SAQ et le SPTP et leur comité de santé et sécurité;
- Identification d'autres dossiers «à risque»;
- Initier et participer au lancement du concept des 4R dans le réseau;
- Poursuite des travaux des dossiers en litige;
- Formation des membres du CPSST;

• Participation à divers colloques SST;

• Activités dans le cadre de la Semaine nationale de la SST;

• Consultation auprès des autres services de l'entreprise;

• Mise en place des recommandations de l'audit d'optimisation en SST;

• Etc.

Finalement, nous vous invitons à consulter les procès-verbaux du CPSST sur le site Internet du SEMB sous l'onglet Comité/Santé et sécurité/Procès-verbaux des réunions.

Sylvain Rochon

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

LE SAVIEZ-VOUS ?

Lorsque vous refusez votre 6e et/ou 7e journée d'assignation

L'employé à temps partiel qui a refusé sa 6e et/ou 7e journée d'assignation se voit offrir tous les besoins imprévisibles, même pour ces deux journées.

LE PIONNIER

ÉDITORIAL

L'honnêteté à la SAQ égale suspension



Quoi de plus banal que de demander un congé, mais à la SAQ, cela s'avère très dangereux. D'honnêtes employés ayant voulu bien faire pour ne pas mettre à risque (parole fétiche d'un directeur de secteur) l'équipe de travail de leur succursale, ont osé demander un congé à leur directeur plutôt que de "caller" malade le matin.

Manège déjà très populaire dans le réseau qui, malheureusement, vient de trouver sa raison d'être. Leurs demandes de congés, indépendantes les unes des autres, différentes journées et dans des divisions différentes, ont été refusées pour manque de personnel.

Les employés ont justifié leur demande pour participer à une activité spéciale, voire unique dans leur vie. Cérémonie de remise des diplômes après trois ans d'études, visiter sa mère aux États-Unis, billets d'avion achetés; avisé une semaine à l'avance. Malgré cela, les directeurs ont maintenu leur refus et exhorté à ces employés d'entrer pareil. Décidés et convaincus de la légitimité de leur

demande, ils ont dit franchement qu'ils ne seraient pas là et de prévoir des remplacements. L'intimidation et les menaces de « vous vivrez avec les conséquences » ont été proférées et mises à exécution.

5 jours de suspension chacun !

Quelle fut ma réaction à l'annonce de l'avis des suspensions de cinq jours pour ces trois collègues pour avoir été honnêtes et soucieux envers leur gestionnaire et leurs collègues. Tout, sauf le calme et la compréhension.

Je ne comprends pas qu'on puisse punir des employés pour leur honnêteté et d'avoir une vie à l'extérieur de la SAQ. WOW ! Quel message la SAQ vient de nous livrer, nous, ses supposés extraordinaires employés ! Continuez mes p'tits à mentir et à mettre les succursales dans la merde, on reconnaît votre sens du professionnalisme et on juge qu'il n'y a rien de plus important au monde dans votre vie que la SAQ !!!

Alors, mes chers camarades, quand on aura une activité vraiment importante à vivre, c'est clair et net, la SAQ préfère qu'on "calle" malade pour éviter le veto des directeurs. La varicelle pour un mariage, la rougeole pour un baptême, les

oreillons pour le spectacle du petit, etc. Notre employeur fait de nous des menteurs.

Le directeur de secteur a eu l'audace de me répondre que ce n'est pas l'honnêteté qui est disciplinée, mais l'insubordination. L'insubordination est un refus d'obéir, soit, ils n'ont pas obéi, mais qui accepterait de manquer sa remise de diplôme pour éviter aux directeurs de payer du TS ? Sûrement pas un directeur !!!

Quoique l'insubordination, ils connaissent pas, ce qu'ils connaissent par contre, c'est la peur d'avoir des opinions et de se tenir debout devant des décisions discutables de l'entreprise. Juste en passant, comment appelle-t-on le refus d'obéir d'un patron à une demande importante faite par un employé? Un power trip !

Félicitations à mes collègues d'avoir eu le courage de leur honnêteté et de s'être respectés face au power trip des dirigeants. Vous avez tout mon appui dans les démarches juridiques qui s'en suivront.

Lisa Courtemanche
Déléguee, Centre-ville de Montréal
SEMB SAQ (CSN)

LE PIONNIER

ÉDITORIAL

Le directeur n'est pas notre ami

Lorsqu'on travaille en succursale, le directeur constitue la figure d'autorité. C'est lui qui dirige, surveille, c'est lui qui doit rendre des comptes au niveau plus élevé de la hiérarchie patronale.

Or, soyons honnêtes, une succursale peut très bien fonctionner sans directeur. Nous sommes des employés compétents, nous savons comment faire de la caisse, servir les clients, faire les commandes, les paies, la gestion. Nous pouvons tout faire et nous pouvons bien le faire.

Pourquoi y a-t-il un directeur, alors? Un mot, productivité.

La productivité, c'est faire plus avec moins. La productivité, c'est, comment rapporter plus de revenus à la SAQ sans hausser le coût des bouteilles. Cette productivité, qui se calcule selon les ratios du nombre de bouteilles vendues par heures travaillées (ou des ventes par heures travaillées), permet à la SAQ de quantifier la pression qu'elle met sur ses employés pour les inciter, dans les limites de la technologie actuelle, à aller toujours plus vite.

En clair, le directeur est le maître d'œuvre d'une stratégie concertée visant à réduire le nombre d'heures des employés pour augmenter les revenus de l'entreprise. Huile performante d'un moteur bien rodé, il offre un besoin de trois heures là où il y avait quatre heures l'an dernier, il offre un poste trente heures là où il y avait un trente-huit heures, il met une pression constante sur les employés pour s'assurer qu'ils n'aient plus envie de sourire que dans la mesure où il s'agit d'un sourire factice qu'on offre aux clients entre une caisse enregistreuse, une palette à placer et deux ou trois pastilles de goût.



Qu'on comprenne bien, le directeur, individuellement, peut être le meilleur des individus! Nous connaissons tous de tels patrons, nous leur serrons la main à Noël ou pour leur fête, nous les apprécions et nous désirons, d'humain à humain, le mieux pour eux.

Cependant, il ne faut pas oublier le but du directeur, couper nos heures et nous faire courir. Il ne le fait pas méchamment, il n'est pas heureux de le faire, mais il s'agit de son travail. S'il ne le fait pas, il peut se faire rétrograder ou perdre ses bonus. Et si le directeur de secteur ne réussit pas à inciter ses directeurs de succursale à atteindre les ratios désirés, il peut lui aussi se retrouver sur la paille.

C'est d'un système qu'il s'agit. Un système qui pousse à la précarité des gens ayant parfois jusqu'à dix ans d'ancienneté et à la pauvreté ceux qui sont récemment entrés dans l'entreprise.

En tentant de se faire ami avec le directeur, au-delà du respect qu'on peut avoir pour l'individu, on traverse la ligne qui départage ceux

LE PIONNIER

ÉDITORIAL

Le directeur n'est pas notre ami (suite...)

qui accomplissent un travail utile, nous, de ceux qui vivent à même les profits engendrés par notre travail et qui n'ont comme but que d'augmenter notre stress et de réduire notre paie.

Tout gain collectif, quel qu'il soit, provient d'un rapport de force. Notre salaire, et ce qu'il reste de nos avantages ont été obtenus par les luttes de nos prédécesseurs. Nous avons une responsabilité collective et il est de notre devoir, tout en continuant à respecter l'individu derrière le directeur, de garder une saine

distance non seulement avec lui, mais également avec ceux qui ont fait le choix égoïste de tourner le dos à l'enSEMBLE des employés pour espérer trouver quelques gains personnels dans une veulerie qu'ils tentent de travestir en compétence.

La compétence, la vraie, c'est celle d'un employé non seulement responsable face à l'entreprise, mais également face à ses collègues qui perdent leurs heures pendant que le directeur accomplit nos tâches ou tolère le « bénévolat » de ses sbires. La compétence, c'est l'employé

ayant le *temps* d'aider les clients, ayant les *connaissances* pour bien les servir et utilisant la convention collective, avec l'aide de notre syndicat, pour faire respecter *nos* droits, des droits qui sont d'autant plus menacés que nous sommes trop proches d'un sourire de directeur camouflant la finalité de son mandat, nous affaiblir collectivement.

Louis Préfontaine
Temps partiel 23049
SEMB SAQ (CSN)



Le SEMB vous souhaite
de belles vacances

LE PIONNIER

VIE SYNDICALE

Bilan de l'assemblée : Un fonds de défense pour des membres unis

Le pari était audacieux, offrir ouvertement aux membres de choisir entre une baisse des cotisations ou la création d'un fonds de défense avec les nouveaux surplus. L'exécutif du SEMB a décidé de poser la question aux cotisants sans prendre position d'un côté ou de l'autre, confiant que les employés sauraient reconnaître leur réel intérêt.

Ainsi, durant près d'un mois, de la mi-mars à la mi-avril, trois équipes composées de membres de l'exécutif ont sillonné le Québec et participé à une quarantaine d'assemblées où on a remis le pouvoir entre les mains de la base militante. Le résultat fut spectaculaire, plus de 69% des participants ont voté en faveur de la création d'un fonds de défense!

Ce fonds permettra de nous protéger en cas de grève, de lock-out, de privatisation (partielle ou totale) ou d'une sous-traitance menaçant nos emplois. Il s'ajoute à la protection

que nous offre déjà notre affiliation avec la CSN, et il constitue un outil supplémentaire nous permettant d'améliorer notre rapport de force face à un employeur s'enlisant de plus en plus dans une logique du profit à tout prix.

Cette quête immodérée du rendement et ses conséquences néfastes pour les employés et les clients ont d'ailleurs entretenu nombre de discussions dans la majorité des assemblées. « *Les gens sont essoufflés*, explique Hugues Legault, vice-président responsable de la vie syndicale, de la mobilisation et de l'information. *Ces assemblées leur ont permis de partager leurs expériences respectives en succursale et de se rendre compte que le manque de personnel n'est pas une situation isolée. À force de presser le citron de ses employés, la SAQ a seulement réussi à les rendre plus unis derrière l'idée de se regrouper pour défendre leurs droits collectifs.* »

Cette union fut particulièrement visible, alors que les membres ont adopté le budget à près de 99% (voir tableau ci-bas). Contrairement aux assemblées précédentes, l'exécutif avait décidé d'envoyer le budget par la poste à l'avance, ce qui signifie que les participants avaient eu la chance de le consulter et de préparer une réponse informée. Cette quasi-unanimité en faveur de son adoption n'en est que plus impressionnante et elle renforce la volonté de transparence de la part du SEMB.

Cet exercice démocratique servira de base aux actions futures. Bien épaulé d'un côté par l'expérience de la CSN et de l'autre par la force de nos milliers de membres qui, comme vous, participent à notre réussite collective, nous envisageons l'avenir avec l'optimisme indéfectible de ceux qui ont une juste cause à défendre et les mains libres pour le faire.

Louis Préfontaine
Temps partiel 23049
SEMB SAQ (CSN)

Résolutions présentées à l'assemblée	Adopté à :
Rapport du comité de vérification des finances	99,5%
Budget 2011	99,2%
Politique de placement	97,2%
Modification des barèmes	94,8%

Les fermetures de succursales

(Mise à jour - 4 juillet 2011)

Dans l'article (Les fermetures de succursales), nous mentionnions à la page 13 que le SEMB allait tout mettre en œuvre pour éviter la fermeture de la succursale 23161, Lebel-sur-Quévillon.

Le 30 juin dernier, au moment où l'édition actuelle du Pionnier était sous presse, la SAQ nous apprenait qu'elle prolongeait le bail de la succursale jusqu'en 2013. Cette nouvelle a été confirmée au même moment par le ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, Monsieur Pierre Corbeil.

Ce sursis n'en est pas moins une victoire pour les citoyens de Lebel-sur-Quévillon qui, grâce à leur mobilisation, ont exprimé à la SAQ leur désir de recevoir la même offre de service que le reste de la population du Québec.

Malgré cette bonne nouvelle, l'exécutif reste vigilant et poursuivra la mise en œuvre d'un plan d'action pour contrer les fermetures de succursales.

Solidairement,



L'exécutif du SEMB SAQ (CSN)

