Journal publié par le SEMB SAQ
DEPUIS 1965

LE PIONNIER

VOL. 49 N°02 ÉTÉ 2014

SEMB SAQ

feesp. CSN
FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS

Prix Citron 2014

En 2014, les prix Citron refont surface! Cette fois-ci, ils sont accordés aux gestionnaires des succursales ayant coupé le plus d'heures pour gonfler leurs bonis.

VOICI LES SUCCURSALES AYANT LE PLUS ÉCOPÉ

Sélection 23050 Carrefour du casino - Gatineau 2774 heures coupées	**Express** 23241 Laurier Est - Montréal 1087 heures coupées
Classique 23062 L'Assomption 1574 heures coupées	**Classique - Solo** 33576 Beauceville 551 heures coupées
Signature 23113 Signature Montréal 3714 heures coupées	**Centre de relation clientèle** 23321 Montréal Est 6128 heures coupées

Pour voir le détail des coupures dans différentes régions, allez à la page 10 !

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

1065 rue Saint-Denis Montréal QC H2X 3J3 Tél.: 514.849.7754 1.800.361.8427 Téléc.: 514.849.7914
Courriel: info@semb-saq.com / www.semb-saq.com

Numéro de convention Postes Publication: 42406020

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 :
Alexandre Fournier

Illustrations :
Pascale Sauvageau

Rédaction :

Katia Lelièvre
Alexandre Fournier
Pierre-Luc Poulin
Caroline Fournier
Vickie Michaud
Benjamin Chicoine
Jacqueline Lalonde
Patrick St-Pierre
Marie-Ève Mercure
Lisa Courtemanche

Date de tombée pour la prochaine publication:

22 septembre 2014

SOMMAIRE

Des bleuets qui « bleuissent » de colère **P03**

Départ **P04**

Plus performant que ça, tu meurs de fatigue **P06**

Est-ce que les primes au rendement encouragent la fraude ? **P07**

Clavardez avec vos collègues **P07**

L'auto-sabotage de la SAQ : mythe ou réalité **P08**

Les congés refusés et vous **P09**

Les prix Citron 2014 **P10**

Un brave camarade ! **P12**

Carte-cadeau versus coupures d'heures **P13**

Démocratiser notre syndicat (deuxième partie) **P14**

Moi, mes souliers ont beaucoup voyagé **P16**

En route vers le 50ième **P18**

EN**SEMB**LE contre les coupures et la surcharge de travail **P20**

Vous avez quelque chose à dire? Vous avez une opinion, une idée ou même une caricature qui peuvent susciter l'intérêt chez vos collègues, écrivez-nous et faites parvenir vos textes au courriel suivant :
info@semb-saq.com
ou par télécopieur au (514) 849-7914

LE PIONNIER

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

DES BLEUETS QUI « BLEUISSENT » DE COLÈRE

La belle région du Saguenay Lac St-Jean a une particularité régionale fort sympathique. En plus de leur joli accent et de leur « là là », c'est l'ouverture et l'accueil chaleureux qui caractérisent la région. Ils n'ont ni froid aux yeux ni la langue dans leur poche. De toutes les régions que j'ai visitées cette année, c'est celle qui mérite la palme des histoires concernant le directeur de secteur. En effet, il est assez rare que des membres me parlent de leur directeur de secteur, mais au Saguenay, le sujet était mis sur le tapis dans presque toutes les succursales et à toutes les assemblées.

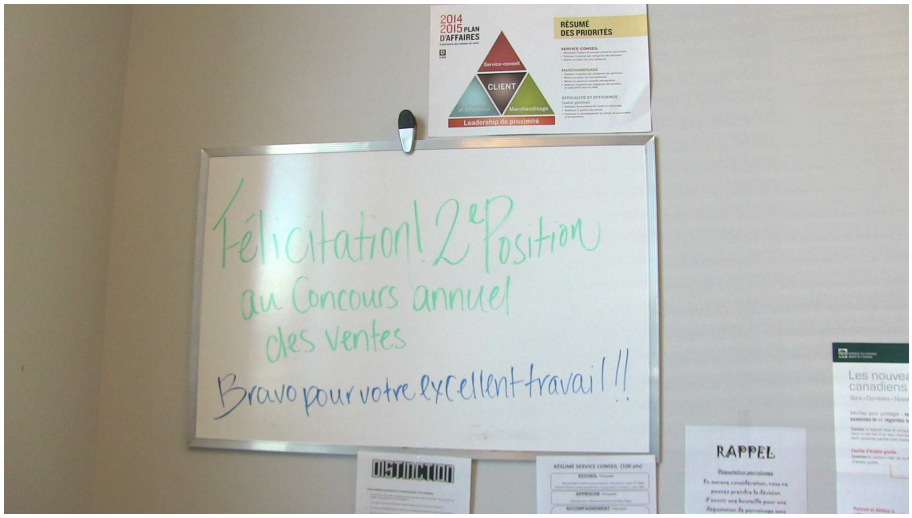
Question de ne pas vous priver de ces édifiantes histoires, voici le top 3 des situations qui m'ont été rapportées au Saguenay Lac St-Jean :

En troisième position : les heures d'ouverture de La Baie

Il y a deux ans, le directeur de secteur avait décidé de modifier les heures d'ouverture et de fermeture des succursales de la région. Pour celle de La Baie, plusieurs arguments plaidaient contre cette décision. Les heures passaient de 10 à 18, alors qu'elles étaient de 9,5 à 17,5. Les clients sont très matinaux dans cette région qui est un paradis de la pêche. Les employés et le délégué ont tenté de faire changer le directeur de secteur de position, alléguant que des ventes seraient perdues le matin et qu'il n'y aurait pas de clients entre 17h30 et 18h. N'écoutant que son obstination, le directeur a tenu son bout en disant que la SAQ ne faisait pas son argent avec les clients du matin qui achètent un 10 oz. Finalement, deux ans plus tard, après avoir fait grincer des dents tous les réguliers de la succursale, les heures de fermeture sont ramenées à 17h30 puisque, comme l'avaient prédit le délégué et les employés, il n'y a pas de ventes entre 17h30 et 18h.

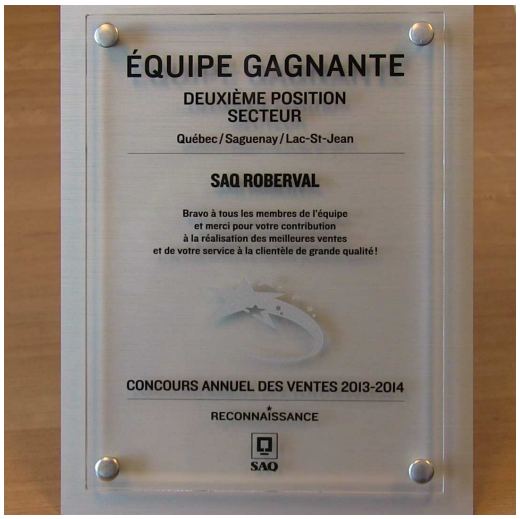
En deuxième position : la deuxième position de Roberval

La succursale de Roberval va bien, si bien qu'elle s'est méritée la place de la deuxième succursale la plus performante de la région (voir photo de la plaque). Cette plaque est la seule reconnaissance qu'ils auront finalement eue pour leur travail puisqu'on a coupé un poste dans leur succursale. Les employés se demandent s'ils ne devraient pas vendre la plaque, afin d'offrir un bon alimentaire à leurs collègues qui



(Suite page suivante)

n'ont plus d'heures. Gens de la région du Saguenay Lac St-Jean, soyez vigilant quand la direction souhaite vous reconnaître… peut-être y laisserez-vous votre poste.



En première place : un chocolat vraiment amer…

Le directeur de secteur semble aimer le chocolat, vraiment beaucoup. Il semble aussi ignorer les conséquences éthiques à se laisser aller à une petite fringale en succursale aux frais de la princesse… Il a ainsi procédé à des tests de qualité en mangeant des tablettes de chocolat TOBLERONE qui étaient, en réalité, des valeurs ajoutées en succursale, devant les employés, de façon spontanée. Je comprends très bien ce comportement puisque plusieurs membres ont agi de la même façon…. et ont été suspendus ou congédiés. Le plus ironique dans la situation, c'est que dans une autre succursale de la région, six employés ont fait la même chose. Le directeur de la succursale a contacté le délégué pour lui dire qu'une enquête de faits serait faite et que des suspensions étaient à prévoir. Le délégué a demandé au gestionnaire si le directeur de secteur subirait aussi cette enquête puisqu'il avait lui également commis les actes reprochés. Le directeur a laissé tomber l'enquête pour ne faire qu'une petite rencontre de sensibilisation aux employés trop gourmands…

Salut aux gens du Saguenay Lac St-Jean, et bonne chance avec votre directeur de secteur qui, manifestement, n'est pas une pomme…

Katia Lelièvre
Présidente
SEMB SAQ (CSN)

DÉPART

Camarades,

Nous sortons d'une tournée d'assemblées générales dans laquelle nous avons proposé une modification à notre mode électoral. Cet automne, trois postes de l'exécutif seront en élection : vice-président à la mobilisation, vice-président relations de travail succursales et la présidence. Comme chaque fois que j'ai sollicité un nouveau mandat, je l'ai fait après avoir longuement réfléchi. Cette année ne fait pas exception, le mandat qui s'en vient sera celui de la préparation de la prochaine négociation.

Pour ceux qui ont déjà occupé un poste au conseil général, vous comprendrez quand je dis que le syndicat c'est comme une drogue. Le défi constant et le sentiment de devoir se battre chaque jour pour améliorer le sort de ses collègues, faire respecter les droits de chacun et dénoncer les injustices et les incohérences de l'employeur apportent une forme de satisfaction qui nous pousse à continuer.

Lors de mes premières années d'entrée en fonction à l'exécutif, j'étais beaucoup plus naïve qu'aujourd'hui. J'ai réellement cru qu'on pourrait travailler avec la SAQ, afin de rencontrer les objectifs de la direction tout en améliorant les conditions de travail des membres. Aujourd'hui, je réalise que pour la SAQ, nous serons toujours dans la catégorie dépenses, celle qu'il faut couper.

Je suis arrivée à l'exécutif en 2006. Nous sortions d'un conflit de travail qui avait mis à mal tant les finances du syndicat que la confiance que les membres avaient envers nous. Je me souviens qu'on se faisait engueuler par les membres lors des tournées de succursales. Les chiffres étaient scrutés à la loupe et la méfiance régnait dans les assemblées. Sur ce point, nous avons fait un

chemin considérable. Nous avons tout mis en place pour que plus jamais l'exécutif ne puisse cacher les bilans financiers, et que des budgets soient produits chaque année. De plus, nous avons mis en place le comité de surveillance des finances; des membres élus par vous pour venir nous vérifier. J'avoue que je suis bien contente de cet accomplissement de l'exécutif. Les erreurs de 2004-2005 ne pourront plus être répétées.

La négociation de la convention collective de 2009 compte parmi les choses les plus difficiles que j'ai eu à faire de ma vie : sans rapport de force, loin d'un consensus avec sans cesse la pression de l'employeur et de ses supposées dates butoirs. Ce n'est certainement pas parfait et si, à l'époque, j'avais su ce que je sais aujourd'hui, je n'aurais pas recommandé une entente dans laquelle on n'avait pas encadré plus fortement les agences et la sous-traitance. Nous devrons faire ce combat en 2017 et il sera difficile. Mais s'il y a une chose dont je suis certaine, c'est que toute l'équipe de négociation a travaillé avec son cœur et a vraiment fait de son mieux.

Il y a plusieurs choses dont je suis fière : les causes qu'on a gagnées, les succursales qu'on a sauvées, les congédiés qu'on a ramenés, la présence aux assemblées qui a augmenté, la place qu'on s'est faite à la CSN. J'ai appris plus pendant mes huit ans à l'exécutif que durant toutes mes années d'école. J'ai appris sur la nature humaine, j'ai vu le meilleur et le pire, j'ai vu des bras pour consoler et d'autres pour poignarder. Mais en tout cas, une chose est sûre, cette expérience m'a profondément transformée et je vous remercie de m'avoir permis de la vivre aussi longtemps.

J'ai aussi des regrets : la convention est trop longue, la mobilisation reste difficile, je n'ai pas été assez proche des membres; j'aurais voulu faire plus de tournées de succursales, il y a des gens sur qui je me suis gravement mépris, j'aurais dû souvent être plus ferme, surtout à l'interne.

Au syndicat, chaque jour est un nouveau défi, il n'y a pas de routine dans ce poste, mais on s'use beaucoup. La prochaine convention s'en vient, et je ne serai pas à la présidence pour cette négociation. Je crois qu'il est plus sage de partir à la fin de mon mandat, afin que la prochaine personne qui occupera ce poste puisse se faire à son rôle avant que la négociation commence. Évidemment, ça va me manquer. Vous me manquerez, les militants, les délégués et mes collègues de l'exécutif aussi. Le constant défi me manquera, mais je vais demeurer une militante dans ma succursale!

Puisqu'il s'agit de mon dernier éditorial dans ce journal en tant que présidente, j'aimerais quand même vous dire quelque chose d'important : soyez solidaire de l'exécutif et des délégués. Arrêtez d'attendre qu'on agisse à votre place, ça n'arrivera pas. Levez-vous et prenez les choses en main. Parlez-vous et informez-vous. Si on continue dans cette voie, on va frapper tout un mur, il faut absolument se responsabiliser individuellement et collectivement, on doit se solidariser. C'est enSEMBle que nous sommes forts, c'est uni que nous pouvons avancer et faire des gains.

Merci de m'avoir donné la chance de vous représenter pendant dix ans au conseil général, dont huit à l'exécutif. Ça a été un honneur pour moi de travailler pour vous, avec vous.

Katia Lelièvre
Présidente
SEMB SAQ (CSN)

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

PLUS PERFORMANT QUE ÇA, TU MEURS DE FATIGUE

On coupe, nos heures, nos postes, nos cadeaux de Noël, nos mouchoirs et nos outils de travail. Et non, on ne remplacera pas votre collègue qui n'est pas rentré aujourd'hui, épuisé, même si c'est un régulier et qu'il est prévu au budget annuel. Vous savez, on ne rencontre pas nos objectifs. Nulle part, on ne rencontre nos objectifs. C'est à croire que ce n'est pas en magasin que le profit d'au-dessus d'un milliard de dollars par année se fait.

NOM	TITRE	BONUS (2012-2013)	BONUS (2011-2012)
Philippe Duval	Président et chef de	17 194$	16 454$
Alain Brunet	Vice-président et chef de	49 391$	47 039$
Richard Genest	Vice-président et chef de la	44 024$	42 331$
Luc Vachon	Vice-président Chaîne d'approvi-sionnement	42 637$	40 802$
Daniel Simard	Vice-président Commercialisation	39 720$	38 192$
Suzanne Paquin	Vice-présidente Services juridiques	38 432$	36 956$
Madeleine Gagnon	Vice-présidente Ressources	37 812$	36 358$
Catherine Dagenais	Vice-présidente Exploitation du	38 628$	36 102$
Nathalie Hamel	Vice-présidente Communications	36 619$	34 876$
Jean-François Thériault	Vice-président Technologies de	34 070$	30 865$
Luc Gélinas	Vice-président Immobilier et	33 852$	32 550$
	Total:	412 379$	392 525$

En fait, si l'on se fie aux bonis à la performance remis à la haute direction, ce doit être eux qui font les ventes. Philippe Duval, ex-président-directeur général, a reçu une prime de départ d'au-dessus de 300 000$, en plus du boni reçu pour l'année 2012-2013. Six autres vice-présidents ont aussi été récompensés pour leurs performances, chacun recevant entre 33 852$ et 49 391$ (*voir le tableau*)*. Toutes ces primes pour la modique somme de 713 276$ ou l'équivalent d'environ 20 postes de caissier-vendeur.

Je ne sais pas pour vous, mais moi, je ne les ai jamais aperçus en succursale. Pourtant, si on se fie à leurs performances exemplaires, ce serait à eux que reviendrait l'exploit d'avoir accumulé autant de profits; plus d'un milliard. Parce que nous, simples employé(e)s, nous pouvons travailler jusqu'à nous rendre malades, nous ne serons jamais capables de rejoindre leurs fameux objectifs.

Alexandre Fournier
Succursale 23023
SEMB SAQ (CSN)

**Chiffres obtenus via la Loi d'accès à l'information et le Rapport annuel de la SAQ Les articles «Indemnité de départ de 301 000$» de Pierre Couture, Journal de Québec, 13 juin 2014, et «Bonis à la SAQ : près d'un demi-milliard à la haute direction» de Caroline d'Astous, Le Huffington Post Québec, 1er juin 2014, en parlent plus longuement.*

ÉDITORIAL

EST-CE QUE LES PRIMES AU RENDEMENT ENCOURAGENT LA FRAUDE ?

Bonjour camarades,

Aujourd'hui, après plus de six ans à la SAQ, je tire ma révérence comme caissier-vendeur pour commencer une nouvelle carrière. J'aimerais d'abord remercier tous mes collègues qui ont été super et avec lesquels j'ai eu beaucoup de plaisir. Vous allez me manquer!

Mais, je n'ai pas juste des bons souvenirs… Au cours des dernières années, nous avons vu la SAQ demander de plus en plus de performances de ses magasins. Nos heures ont malheureusement été coupées, et donc le service à la clientèle qui était la force de la SAQ, s'est vu grandement détérioré. Mais nous avons également vu les directeurs faire toutes sortes de manœuvres malhonnêtes afin de couper encore plus d'heures.

Vous avez sûrement entendu parler que la SAQ a beaucoup de difficulté à réserver des dégustations en succursale. Bien sûr, on nous met tout cela sur le dos, il faudrait en faire plus. Mais depuis mes débuts à la SAQ, je vois des choses dégueulasses se faire au niveau des dégustations. J'en ai vu des vertes et des pas mûres. Je ne compte plus le nombre de fois où les dégustations ont été faites seulement en partie. Même quand j'ai commencé à la SAQ, on m'a clairement dit que la personne qui animait la dégustation devait aussi faire du service-conseil; bien sûr, elle chargeait le plein prix au représentant. Un directeur a même poussé l'audace jusqu'à assigner plusieurs tâches aux préposés à la dégustation. Ces derniers devaient faire de la caisse, du *facing*, etc. La dégustation se retrouvait donc très souvent sans surveillance et ces tâches étaient faites sur le budget de la dégustation.

S'il n'y avait pas de primes au rendement, nous ne verrions jamais de choses pareilles. C'est l'appât du gain qui peut pousser plusieurs directeurs à commettre des actes répréhensibles afin de s'en mettre plus dans leurs poches. D'ailleurs, avez-vous déjà vu un directeur vous demander de respecter les limites d'achat lors des promotions. Pourquoi? Pas de limite veut dire plus de ventes et plus de ventes égalent une plus grosse prime!

Demandez à la SAQ qu'on agisse selon les règles du jeu, car ce sont nos heures qui sont en jeu, car c'est ensemble qu'on fera en sorte que la SAQ agisse en citoyen responsable. Demandez également qu'on respecte notre convention collective, car le même jeu que la SAQ fait avec les dégustations se fait aussi avec nous. Certaines dispositions de la convention ne sont toujours pas respectées… Rappelez-vous qu'on devait avoir l'horaire du lundi au dimanche pour les employés à temps partiel (article 8: 15). Quatre ans plus tard, toujours rien…

Bref, dites à la SAQ qu'elle doit jouer franc jeu!

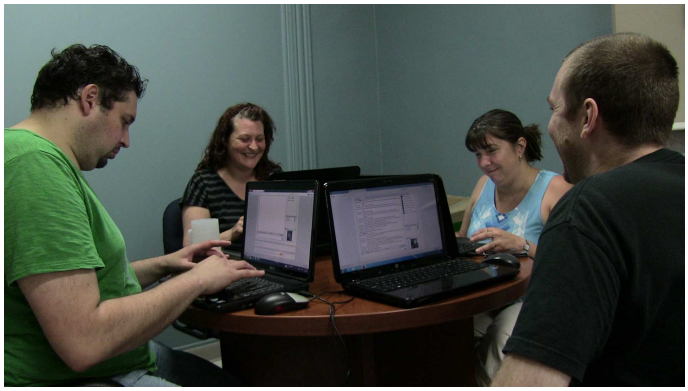
Au revoir !

Pierre-Luc Poulin
Succursale 33536
SEMB SAQ (CSN)

COMMUNICATIONS INTERNES

CLAVARDEZ AVEC VOS COLLÈGUES

Depuis l'instauration de l'intranet du SEMB, une séance de clavardage fut organisée pour discuter du projet pilote de la SAQ au sujet des ouvertures de succursales dans les épiceries. Des membres de plusieurs régions du Québec ont pris part à cette discussion très enrichissante, faisant part de leurs observations aux membres de l'exécutif et du conseil général qui étaient présents. Pour soumettre vos idées de sujet de discussion, parlez-en à votre délégué(e) régional(e) !



L'AUTO-SABOTAGE DE LA SAQ : MYTHE OU RÉALITÉ ?

Lorsque j'ai lu le commentaire d'Yves Mailloux dans le Huffington Post*, cela m'a rappelé une anecdote que j'ai vécue durant la P10 2012. Je travaillais à ce moment-là dans une succursale solo avec un CSS très compétent qui se souciait de la réussite de l'entreprise, de la satisfaction de la clientèle et des objectifs qu'on lui avait demandés. Donc au moment où il est venu le temps de préparer les promos punch de la P10, il a pris connaissance des cinq produits qu'on aurait durant la vente du « *door crasher* », alors que ce CSS s'est dit : puisque les « *push* » automatiques envoyés dans les Solo correspondent à environ cinq caisses de chaque produit, il a commencé durant l'été à entreposer les produits pour s'assurer que la clientèle du village serait satisfaite. Avec les ventes de l'an dernier et l'augmentation du chiffre d'affaires de la succursale, il était en mesure de prédire le nombre de bouteilles que nous vendrions. Une semaine avant la promotion, le CSS a pris des vacances et je l'ai remplacé. Durant cette semaine-là, j'ai reçu un appel de la directrice de secteur. Elle me disait qu'elle n'était pas d'accord à ce que l'on ait plus de produits que les Sélection du secteur, et qu'elle allait adresser au CSS qu'il ne devrait plus faire de la gestion d'écureuil (stocker de peur d'en manquer). J'ai rétorqué en disant que nous allions tout vendre les bouteilles, qu'elle n'avait pas à s'inquiéter des surplus et que le CSS avait fait un excellent travail. Elle m'a dit que ce n'était pas les surplus qui la dérangeaient, mais qu'elle ne voulait pas qu'on vende plus de bouteilles qu'une Sélection. J'étais très en colère, puisque nous avions planifié cette promotion plusieurs mois à l'avance, nous avions informé les clients à l'avance qu'une super vente aurait lieu, et je n'étais pas d'accord à ce que les Sélection, qui étaient jalouses de nos stocks, viennent s'approvisionner dans notre succursale. Et bien, croyez-le ou non, elle ne m'a pas demandé un transfert des produits, elle a exigé que je prenne une vingtaine de caisses du produit le plus dispendieux, que je les laisse dans l'entrepôt, que je fasse une facture 100100 pour les sortir de l'inventaire, et elle m'a interdit de les vendre durant la vente. J'étais complètement outrée! Je lui ai dit que cela n'avait aucun sens, que j'étais très mal à l'aise

de mentir à mes clients et que le but d'une promotion réussie était de ne pas manquer du produit en vedette. Elle m'a dit que la SAQ n'avait pas les reins assez solides pour soutenir cette promotion jusqu'à 5 h et que le but était qu'aux alentours de midi, il n'y en ait plus, et que si les clients souhaitaient en avoir d'autres, qu'ils devaient se déplacer dans une Sélection. J'ai dû arrêter d'argumenter puisque si je refusais d'obéir, des mesures pour insubordination seraient prises. Pour votre information, nous sommes arrivés à la fin de la vente avec aucun surplus des quatre autres produits, au contraire, nous sommes arrivés à cinq bouteilles près.

La SAQ appelle cela la centralisation des ventes. Vous, chers collègues, comment est-ce que vous appelleriez cela? Est-ce que cette demande m'a été faite à cause de la pression et de la jalousie que les directeurs des Sélection du secteur ont faites à la directrice de secteur? Avaient-ils si peur de manquer leurs bonus faramineux? Croyiez-vous que cette façon de faire de la direction soit un signe de reconnaissance face aux VRAIS employés qui travaillent par amour pour l'entreprise et pour le client, et non pas par l'appât du bonus?

Je termine en vous disant ceci : depuis que cette situation m'est arrivée, je crois sincèrement que le commentaire du Huffington Post n'est pas un mythe, que la libéralisation du marché est commencée et bien avancée.

Caroline Fournier
Déléguée régionale Laurentides Sud
SEMB SAQ (CSN)

** La SAQ est-elle en train de se saborder?, Yves Mailloux, Le Huffington Post Québec, 12 juin 2014*

LES CONGÉS REFUSÉS ET VOUS

Depuis un certain temps, j'ai plusieurs appels concernant des demandes de congé refusées sur le champ. Que ce soit pour des employés à temps partiel ou pour des réguliers, des gestionnaires refusent des congés sous prétexte qu'il y aura une vente et qu'ils planifient un fort achalandage !!! C'est fou comme tout à coup, les gestionnaires sont conscients que le travail et le service à la clientèle ne se font pas tout seuls comme par magie !! Bien oui, on a tout à coup besoin de nous et de notre expertise pour que la succursale fonctionne. Et bien et bien, ça fait des années que l'on essaie de leur faire comprendre que l'on a besoin d'aide pour que les tâches se fassent et pour offrir un service à la clientèle qui soit acceptable. Mais bon, tant que les ventes records ne sont pas au rendez-vous, pourquoi offrir un service qui soit supérieur ??

Bon, trêve de plaisanteries, parce que souvent j'ai l'impression que l'employeur a un sens de l'humour très particulier, on ne peut refuser un congé sur le champ et cela, peu importe la raison farfelue que votre directeur va vous servir. Il n'y a qu'une raison possible pour refuser un congé (bien sûr, il faut qu'il vous reste des heures en banque à prendre), il faut que la succursale soit à risque. Qu'est qu'on entend par à risque ?? On entend que le fait que vous ayez demandé un congé occasionne un manque de personnel à la succursale, ce qui affectera la productivité de cette dernière. Le gestionnaire ne peut pas savoir si sa succursale est à risque avant la sortie des horaires de travail le jeudi. Je vous entends déjà me dire : « ben voyons, la succursale est à risque 75% du temps et cela à cause de la mauvaise gestion de notre employeur !!! » Vous avez tout à fait raison, c'est pourquoi il ne faut plus accepter les coupures !!!!

Comment ne pas accepter les coupures ??? En arrêtant de pallier au manque de personnel en courant comme des poules pas de tête 75% du temps !! Comprenez-moi bien, je ne vous encourage pas à vous trainer les pieds, mais à donner votre 100%, et non votre 150%. Lorsqu'un de vos collègues est absent, demandez à votre gestionnaire de le remplacer pour la totalité de son horaire, non pas un trois heures !! C'est peut-être son droit de gestion de ne pas remplacer la totalité du besoin, mais ne soyez pas complice de ces coupures en tentant de pallier au manque de personnel et en courant toute la journée. Ne vous laissez pas endormir par l'excuse que les ventes ne sont pas au rendez-vous, que son patron lui a demandé d'augmenter la productivité, sinon vos postes seraient en jeu au prochain budget. Ce n'est pas nos postes qui sont en jeu, c'est l'augmentation directe de son beau bonus !!! Donc qu'il arrête de venir piger dans nos poches pour encore remplir les siennes !

Pour finir, je sais que les vacances arrivent et qu'au rythme où vous courrez en succursale, elles sont plus que bienvenue. Je profite donc de l'occasion pour vous souhaiter un repos bien mérité pour que vous puissiez revenir en forme pour dire : Boss, je suis prête à te donner mon 100%!!

Vickie Michaud
Déléguée régionale Montérégie Ouest
SEMB SAQ (CSN)

PROCESSUS DE DÉPÔT DE GRIEF

Vous êtes lésé ou croyez l'être ? La convention collective vous semble mal interprétée dans votre division ? Vous vivez une situation tendue en succursale ?

Pour toutes ces raisons et bien d'autres encore, n'hésitez pas à communiquer avec votre délégué(e) régional(e) pour discuter de ces situations. Et surtout, soyez le plus précis possible dans vos explications (date, heure, témoins). N'oubliez pas que seul le ou la délégué(e) peut déposer un grief.

Prix Citron

Comme nous vous en faisions état au début de l'année, les prévisions de la SAQ quant aux coupures d'heures pour le budget 2013-2014 se chiffraient à 80 000 heures. En réalité, ce furent plutôt 108 000 heures qui passèrent sous le couperet.

Mais pourquoi avoir coupé plus d'heures que prévu ? Quand on sait que dans le calcul du bonus remis aux directeur(trice)s de succursale, les coupures d'heures y occupent une place de choix, la raison de ces coupes saute aux yeux. Ainsi, nous vous dressons ici une liste non exhaustive des succursales ayant coupé le plus d'heures.

Puisqu'on nous ramène à chaque fois l'argument que plus de ventes amènent plus d'heures attribuées aux employé(e)s, nous incluons aussi l'augmentation des ventes des succursales concernées dans notre calcul des heures non redistribuées.

ESTRIE

23221 Galeries Orford (Classique)
662 heures coupées
23160 Le Carrefour (Classique)
1412 heures coupées
23175 Windsor (Classique)
242 heures coupées

BAS ST-LAURENT

33548 Rivière-du-Loup (Sélection)
451 heures coupées
33519 Mont-Joli (Classique)
268 heures coupées
33624 Matane (Classique)
176 heures coupées

MONTRÉAL OUEST

23029 Dorval (Sélection)
158 heures coupées
23177 Kirkland (Sélection)
1775 heures coupées
23059 Dorion (Classique)
480 heures coupées
23150 Krikland - St-Charles (Express)
754 heures coupées

LAURENTIDES NORD

23183 Carrefour du Nord (Sélection)
601 heures coupées
23165 Ste-Agathe-des-Monts (Sélection)
117 heures coupées
23189 Sainte-Adèle (Sélection)
303 heures coupées
23119 St-Jovite (Sélection)
152 heures coupées

LANAUDIÈRE

23312 La Plaine (Classique)
331 heures coupées
23359 Joliette (Sélection)
1085 heures coupées
23016 Ville des Laurentides (Classique)
439 heures coupées
23062 L'Assomption (Classique)
1574 heures coupées
23303 Terrebonne (Classique)
613 heures coupées
23327 Repentigny (Express)
304 heures coupées

MONTRÉAL CENTRE-EST

23326 Marché Central (Dépôt)
2299 heures
23385 St-Zotique (Restauration)
315 heures
23065 Laurier Ouest (Sélection)
577 heures
23055 Marché Jean-Talon (Classique)
583 heures
23185 Ateliers Angus (Sélection)
1631 heures
23241 Laurier Est (Express)
1087 heures

Prix Citron

LAURENTIDES SUD

23090 St-Eustache (Sélection)
1570 heures coupées
23207 Sainte-Marthe-sur-le-Lac (Classique)
332 heures coupées
23202 Faubourg Boisbriand (Sélection)
1817 heures coupées
23200 Grenville (Classique)
59 heures coupées

CAPITALE NATIONALE OUEST

33559 Saint-Émile (Classique)
1369 heures coupées
33639 Avenue Royale (Classique)
961 heures coupées
33515 Limoilou (Classique)
531 heures coupées
33604 Sainte-Anne-de-Beaupré (Classique)
497 heures coupées
33549 La Malbaie (Sélection)
425 heures coupées

MONTRÉAL EST

23106 Carrefour de la Pointe (Sélection)
971 heures coupées
23195 Langelier (Classique)
972 heures coupées
23327 Rivière-des-Prairies (Classique)
1031 heures coupées
23321 Centre de relation clientèle
6128 heures coupées

OUTAOUAIS

23098 Maniwaki (Classique)
421 heures coupées
23190 Gatineau (Express)
267 heures coupées
23234 Gatineau - Montée Paiement (Classique)
560 heures coupées
23052 Galeries Aylmer (Classique)
302 heures coupées
23050 Carrefour du Casino (Sélection)
2774 heures coupées

CHAUDIÈRE-APPALACHES

33576 Beauceville (Classique - Solo)
551 heures coupées
33638 Saint-Joseph-de-Beauce (Classique - Solo)
488 heures coupées
33581 Saint-Étienne-de-Lauzon (Classique)
532 heures coupées
33570 Sainte-Marie (Classique)
404 heures coupées
33615 Lévis (Sélection)
1335 heures coupées

MONTÉRÉGIE OUEST

23355 Hudson (Classique)
139 heures coupées
23367 Mercier (Classique)
437 heures coupées
23122 Saint-Rémi (Classique)
457 heures coupées
23004 Quartier Dix30 (Sélection)
513 heures coupées
23214 Saint-Constant (Express)
543 heures coupées
23193 Mail Champlain (Classique)
159 heures coupées

MONTRÉAL CENTRE

23167 St-André (Classique)
691 heures coupées
23213 Du Village (Classique)
387 heures coupées
23113 Signature Montréal
3714 heures coupées
23003 Halles de la Gare (Classique)
439 heures coupées
23086 Westmount (Sélection)
1743 heures
23132 Marché Atwater (Sélection)
1376 heures

UN BRAVE CAMARADE !

Trois ans après le début de mon implication en tant que délégué régional, j'ai trouvé important d'écrire cet article, afin de vous démontrer tous les efforts que nous devrons faire et le courage dont certains collègues doivent faire preuve pour conserver nos droits et nos acquis chèrement obtenus.

Quoique le dossier soit toujours en attente d'un verdict de l'arbitre, je voudrais vous entretenir d'un collègue qui a démontré beaucoup de courage et d'honneur, alors qu'il a été victime d'une grave injustice de la part de l'employeur. Peu importe le dénouement des procédures juridiques, son calme et sa force tranquille font de lui le gagnant moral de ce dossier. Afin de respecter la confidentialité, vous comprendrez que je ne le nommerai pas, mais sachez qu'il aurait tout aussi bien pu porter des dizaines de noms et c'est peut-être ce qui arrivera si nous n'empêchons pas l'employeur d'agir de la sorte avec nos confrères et consœurs de travail.

Notre collègue a donné plus de 30 ans de loyaux services à la SAQ, il a participé à la majorité des combats livrés par le SEMB afin d'obtenir les conditions de travail actuelles. Il a vu l'entreprise évoluée durant près des 40 dernières années, et par ce simple fait, il constitue une source d'information inestimable, tout comme de nombreux autres de nos collègues. Il a fait, comme chacun d'entre nous fait, son chemin année après année pour obtenir un poste de CPOS en 2011.

C'est en automne 2011 que je le rencontre pour la première fois. J'avais été convoqué par l'employeur, et tout me donnait à penser que ce dernier allait tenter de rétrograder notre collègue. L'employeur commença des rencontres qui furent présentées comme du coaching, mais qui se sont avérées, en réalité, être un long processus administratif qui mena, au bout de trois ans, à deux rétrogradations successives ainsi qu'à un arbitrage très long et difficile pour notre collègue.

Pourtant, le travailleur loyal qu'il est a demandé de l'aide et des formations. Il n'a jamais prétendu être parfait, mais il a démontré le désir sincère de s'améliorer dans le cadre de son travail. Il a été trompé, humilié par un employeur qui avait, avant même le début du processus administratif, avoué son intention de le rétrograder. Durant presque deux ans, notre ami a été suivi par les gestionnaires lors de multiples rencontres abrutissantes, afin de recevoir l'éloge de son incompétence plutôt que de recevoir l'aide promise. La SAQ est même allée jusqu'à lui retirer son droit de supplantation après sa première rétrogradation, afin de lui imposer deux succursales où les gestionnaires seraient aptes à finir le travail et le rétrograder à nouveau.

Votre collègue a su rester debout, malgré toute l'humiliation que la situation a entrainée et devant la complète indifférence que l'employeur lui a témoignée, même après presque 40 ans de loyaux services. Malgré le fait qu'il n'a pas reçu le support promis durant le processus, il est resté intègre, droit et de bonne foi devant un employeur qui lui reprochait de ne pas avoir les connaissances requises, mais qui refusait de lui offrir la formation qu'il demandait ni les outils qui lui auraient permis de faire efficacement son travail. Ce personnage, sans pareil, n'a jamais levé le ton, il ne les a jamais insultés, malgré qu'il ait été en droit de le faire dans ces circonstances. Il a toujours été honnête, coopératif et de bonne foi face à la mesquinerie de certains gestionnaires.

Je profite de ce moment, cher collègue, pour te dire que ce fut un honneur que d'avoir eu la chance de croiser ton chemin, et d'avoir pu me battre à tes côtés dans ta juste cause. Peu importe le dénouement final de ton histoire, sache que tu as gagné mon respect et que personne ne pourra jamais t'enlever l'honneur, l'intégrité et surtout le courage dont tu as fait preuve.

Par la même occasion, j'espère avoir réussi à vous exposer clairement, collègues du Québec, que rien n'est acquis dans la vie et que pour conserver nos droits et nos acquis, il faut parfois se tenir debout et s'insurger devant l'inacceptable. Depuis au moins 2008, la SAQ s'attaque directement à nos emplois, à notre sécurité d'emploi future. Elle a drastiquement coupé dans nos heures de travail, ce qui a occasionné énormément de précarité

dans la vie de beaucoup de nos collègues et une surcharge de travail accrue pour l'autre partie d'entre nous. Notre employeur a entrepris d'augmenter la quantité et la sévérité des mesures disciplinaires de façon colossale, sans compter la judiciarisation des dossiers causée par son entêtement. Il a rompu avec la tradition des agences en milieu éloigné seulement. Ce nouvel enlignement a causé, encore une fois, des coupures d'heures par cannibalisation des ventes des succursales à proximité des nouvelles agences et une surcharge de travail pour les succursales les desservant. Sans oublier la plus vicieuse des répercussions, miner notre rapport de force lors de notre prochaine négociation de convention collective. La direction tente par tous les moyens de percer une brèche dans nos tâches, comme le service à la clientèle par exemple. Elle abolit un grand nombre de postes de collègues des bureaux. Cela a, entre autres, occasionné une diminution du support que nos collègues des bureaux pouvaient nous apporter à plusieurs niveaux, sans oublier les horreurs sur nos paies… Mais le plus odieux dans tout cela, c'est que les seuls qui font les frais de toutes les politiques d'optimisation mises de l'avant par la SAQ, c'est nous.

Chers collègues, il est plus que temps pour nous d'unir nos forces et de s'assurer d'avoir les moyens de nos ambitions. Nous devrions être fiers de pouvoir participer à l'amélioration de nos conditions de vie de façon individuelle, mais surtout collective. Nous sommes à l'aube d'une négociation qui sera probablement difficile, mais notre meilleur rempart restera toujours l'union, afin de se donner la chance d'avoir des emplois décents dans des conditions correctes. Je vous invite tous humblement à prendre exemple sur notre camarade cité plus haut et, dans l'adversité, continuer le combat face à un employeur qui est déterminé à nous arracher nos acquis si durement gagnés. La cause est juste, il en va de notre avenir et surtout celle de nos familles; il est grand temps de dire c'est ASSEZ!!! Il est impératif de mettre de côté nos différends pour qu'à l'unisson, nous allions rechercher le respect et la fierté que nous méritons tous.

Solidairement !

Benjamin Chicoine
Délégué régional Capitale nationale Ouest
SEMB SAQ (CSN)

CARTE-CADEAU VERSUS COUPURES D'HEURES

Je vous écris dans le but de vous informer que j'ai pris la décision de refuser la carte-cadeau de 100$ qui m'a été offerte par la SAQ pour le dépassement des objectifs de vente de la succursale 23059. Je le fais personnellement, parce qu'en mon âme et conscience, il m'est impossible de l'accepter et je m'en explique.

En 2013, juste dans la division 29, on a coupé plus ou moins 1 200 heures. Si je multiplie le nombre d'heures non distribuées par le salaire moyen d'un employé partiel qui se situe à 18.95$/heure, cela me fait donc un montant de 22 740$ qui aurait pu aider des employés à se sortir de la précarité. Nous sommes 18 employés à recevoir cette carte-cadeau (donc 1 800$). Il va sans dire que nous méritons tous cette gratification, car nous contribuons tous les jours à l'image de marque de la SAQ, mais je refuse de le faire sur le dos d'employés qui crèvent la dalle.

Quand je pense que 152 heures travaillées dans cette succursale, on suffit à me procurer cette carte, vous ne pouvez imaginer ma consternation. Pensez seulement au père ou à la mère qui, avec une responsabilité financière familiale, n'a réussi à accumuler que 800 heures de travail à la SAQ au cours de l'année dernière, et qui se retrouve avec une carte-cadeau de 100$ pour de l'alcool ou du vin. Ne croyez-vous pas que ces 1 200 heures de plus à son année lui seraient plus profitables pour subvenir aux besoins de sa famille?

Symboliquement, je retournerai donc cette carte à Mme Catherine Dagenais, VICE-PRÉSIDENTE EXPLOITATION DES RÉSEAUX DE VENTES SAQ, lui signifiant mon désaccord dans les nouvelles pratiques de la SAQ pour optimiser nos membres et les mener à une précarité de l'emploi sans précédent.

Syndicalement vôtre !

Jacqueline Lalonde
Déléguée régionale Montréal Ouest
SEMB SAQ (CSN)

DÉMOCRATISER NOTRE SYNDICAT (DEUXIÈME PARTIE)

Pour son 50ième anniversaire, le SEMB s'offre un renouveau. Après s'être doté d'une nouvelle « Déclaration de principes », notre syndicat procède actuellement à une révision de ses statuts et règlements. Saurons-nous saisir cette occasion pour procéder aux changements qui feront du SEMB un syndicat plus « solidaire, combatif et démocratique »[1]?

Dans un précédent texte (voir **Le Pionnier** du printemps 2014), je faisais le constat que notre syndicat ne fait pas assez de place à ses membres. Ceux-ci n'ont pas d'espace pour débattre des enjeux qui les concernent en premier lieu, si bien que, comme je le faisais alors remarquer, dans notre syndicat, toutes les décisions sont prises « en haut ». Dans les faits, les membres de l'assemblée générale ne font qu'entériner les décisions qui sont prises par les dirigeants du syndicat. Le rôle de l'assemblée générale est limité à un rôle passif, ce qui a un effet démobilisant pour les membres.

Pour corriger cette situation, ce « déficit démocratique », je me permets de faire les quelques propositions qui suivent. Celles-ci seront d'ailleurs débattues lors de la prochaine assemblée générale[2]. J'ose espérer que les changements proposés ici pourraient contribuer à démocratiser le SEMB ou du moins, à lancer un débat sur cette question.

La création de conseils régionaux

Pour remédier à l'absence de participation des membres, il faut à tout prix redonner à ceux-ci un droit de parole. Or, les membres du SEMB ne pourront prendre la parole et participer aux décisions que si on crée les conditions nécessaires pour qu'ils puissent s'exprimer. Ça prend donc un forum, un espace où les membres peuvent discuter librement et prendre des décisions : les conseils régionaux.

Ainsi, selon une de mes propositions, il y aurait un conseil régional par région; chaque conseil tiendrait de six à huit réunions par année. Chaque réunion serait présidée par un membre non élu de la région; elle ne pourrait donc pas être présidée par le délégué régional. Celui-ci y jouerait toutefois un rôle important : il en serait le principal témoin; il serait également le porte-parole de cette assemblée lors des conseils généraux.

Afin de ne pas entrer en conflit avec les pouvoirs de l'exécutif, du conseil général et surtout de l'assemblée générale, le conseil régional aurait les pouvoirs suivants :

- élire le délégué régional ou de bureau;
- prendre toutes les décisions nécessaires à la mobilisation ainsi qu'au bon fonctionnement et à l'animation de la vie syndicale dans la région;
- décider des moyens d'action qu'il juge utile d'adopter pour établir un rapport de force favorable aux membres de la région;
- mandater le délégué régional ou de bureau afin que celui-ci défende, devant le conseil général, les politiques qu'il juge opportunes;
- se tenir informé des décisions prises par le conseil général.

Quoique limités, ces pouvoirs feraient du conseil régional un lieu d'échanges dans lequel les membres seraient les principaux acteurs. Il permettrait également au délégué régional de s'informer de la volonté des membres qui l'ont élu.

En somme, les conseils régionaux seraient des conseils de travailleurs menés par les membres, pour les membres. Il s'agit à mon avis de l'une des pièces maîtresses pour un renouveau démocratique au SEMB.

Décentralisation des pouvoirs

Une autre solution pour arriver à un résultat semblable serait d'établir des « exécutifs régionaux », ou des « directions régionales », sous la responsabilité de vice-présidents régionaux comme il y en avait à une certaine époque.

Je ne vais pas m'avancer davantage sur cette question. Pour l'instant, je me contenterai de dire que la décentralisation des pouvoirs « exécutifs » dans les régions, dans une forme qui reste à déterminer, permettrait aux membres de toutes les régions de se rapprocher du centre du pouvoir et, conséquemment, d'exercer une influence plus directe sur leur syndicat.

Par ailleurs, cela pourrait aussi permettre une meilleure coordination de l'action au niveau régional. À l'heure actuelle, le délégué régional demeure le seul élu présent en permanence dans sa région. Il doit à la fois gérer les dossiers de griefs, animer la vie syndicale, distribuer l'information, s'attaquer aux dossiers de santé et sécurité... et on n'a pas encore parlé de tous les efforts qu'il doit déployer pour mobiliser les membres! Beaucoup de responsabilités pour une seule personne.

Bien sûr, il peut compter sur le support des membres de l'exécutif et des autres militants libérés à temps plein (le représentant en prévention, les conseillers en relations de travail, etc.). Néanmoins, la tâche qu'il doit accomplir est colossale. À mon avis, la formation de « directions régionales » ou d' « exécutifs régionaux » permettrait de partager les tâches et de mieux les exécuter.

La création d'un comité des employés précaires

Le SEMB doit sans tarder faire une plus grande place aux employés à temps partiel qui sont sous-représentés dans ses instances.

Des chiffres? Seulement le quart des membres du conseil général (8 sur 32) sont des employés à temps partiel (TP et 16-19.5). Pourtant, on peut dire, sans risque de se tromper, qu'ils forment le trois-quarts de notre « membership » (qui compte quelques 5 500 membres au total).

Or, les employés à temps partiel sont là pour rester. La tendance est lourde partout dans le monde : les employeurs ont recours de plus en plus aux travailleurs à temps partiel ainsi qu'aux autres travailleurs à statut précaire (les travailleurs étudiants, par exemple). Il y a fort à parier que lors des prochaines négociations, cette tendance continuera de s'alourdir. Inciter les employés à temps partiel à participer à la vie syndicale doit donc devenir un objectif stratégique de premier plan pour le SEMB.

Ainsi, un comité des employés précaires pourrait être composé d'employés possédants quelques années ou peu d'ancienneté. Tous les membres de ce comité ou quelques-uns de ceux-ci siégeraient au conseil général[3]. Ce serait une façon de donner une voix aux employés à temps partiel afin qu'ils puissent faire entendre leur point de vue.

Pour être fort, le SEMB doit pouvoir compter des appuis parmi tous ses membres, y compris parmi les employés à temps partiel les plus précaires. La formation d'un « comité des précaires » est un moyen de consolider la solidarité au sein des membres du SEMB.

Limiter le nombre de mandats

Enfin, selon une autre des propositions que je compte soumettre à l'assemblée générale, aucun officier syndical, quel que soit son mandat, ne pourrait obtenir plus de six (6) ans de mandat consécutif. Une période d'au moins deux (2) ans sans mandat serait obligatoire pour tout officier syndical qui aurait atteint cette limite de six (6) ans.

En quoi cela améliorerait-il la vie démocratique du SEMB? C'est tout simple, en permettant aux membres du SEMB de participer en plus grand nombre à la vie syndicale à titre d'officier (membre de l'exécutif ou délégué); cette mesure favoriserait la formation d'une relève et la circulation de nouvelles idées. Or, de nouvelles têtes apportant de nouvelles idées, cela ne peut que créer un climat favorable aux débats. Et des débats animés, susceptibles d'en intéresser plusieurs, ne pourront que raviver l'intérêt des membres pour ce qui se passe dans leur syndicat. C'est aussi cela la vitalité démocratique d'un syndicat.

En outre, cette limitation des mandats permettrait également, et cela n'est pas à négliger, de prévenir toute forme de professionnalisation des fonctions syndicales et d'assurer que tous les militants du SEMB, quel que soit

(Suite page suivante)

leur mandat, entretiennent un contact réel avec leur travail et leur statut d'employé.

En effet, tout dirigeant syndical en poste depuis quelques années court le risque de se « couper » de sa base ou de devenir « déconnecté » de son emploi. Certains, beaucoup plus rares heureusement, finissent même par croire que la charge syndicale qu'ils occupent leur appartient. Ceux-là agissent dans le seul but d'être réélus…

Quoique hypothétiques selon certains, ces risques sont bien réels, ils guettent tout dirigeant syndical qui exerce ses fonctions et son pouvoir depuis un certain nombre d'années, sans compter que cette « professionnalisation » peut, à sont tour, nourrir un certain cynisme à l'endroit des dirigeants syndicaux, créant ainsi une distance entre les membres et leur syndicat. Limiter le nombre de mandats constitue une solution toute simple pour contrer la professionnalisation des fonctions syndicales. D'ailleurs, cette pratique est répandue; elle existe dans certaines organisations parmi les plus combatives et démocratiques[4]. Elle est même en vigueur dans plusieurs pays, en France et aux États-Unis notamment.

Il existe sûrement d'autres solutions qui pourraient favoriser une démocratisation du syndicat, ainsi qu'une plus grande participation des membres aux processus décisionnels du SEMB. Une meilleure utilisation des médias sociaux, par exemple, est sûrement une autre piste à explorer. Certains sont déjà à la tâche.

Les solutions que j'ai proposées ici ne sont pas des solutions miracles. Elles ne sont pas parfaites non plus. Mais je crois qu'elles méritent tout de même d'être débattues. Quoiqu'il advienne, c'est un débat dont le SEMB sortira gagnant.

Patrick St-Pierre
Succursale 23241
SEMB SAQ (CSN)

[1] *Extrait de la Déclaration de principes du SEMB SAQ CSN.*

[2] *Un avis de motion a été déposé lors de la dernière assemblée générale (AG 2014-01), conformément aux statuts et règlements du SEMB.*

[3] *D'ailleurs, tous les comités (le comité de la condition féminine par exemple, s'il y en avait un) devraient d'office avoir une place au conseil général.*

[4] *Citons, en France, l'Union syndicale Solidaires (SUD). Les méthodes de cette organisation syndicale reposent sur un fonctionnement interne démocratique et participatif, sans hiérarchie et avec recherche du consensus. Depuis quelques années, les syndicats membres de cette union participent au renouveau syndical en France.*

NOUVELLES RÉGIONALES

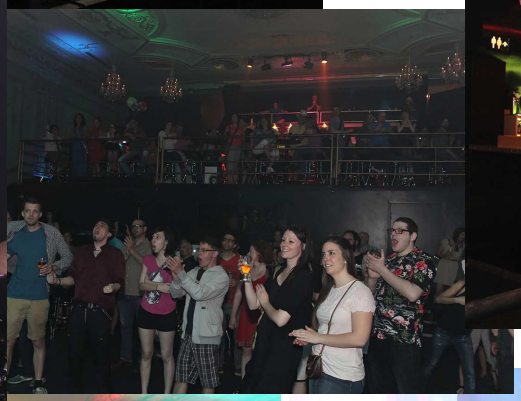
MOI, MES SOULIERS ONT BEAUCOUP VOYAGÉ!

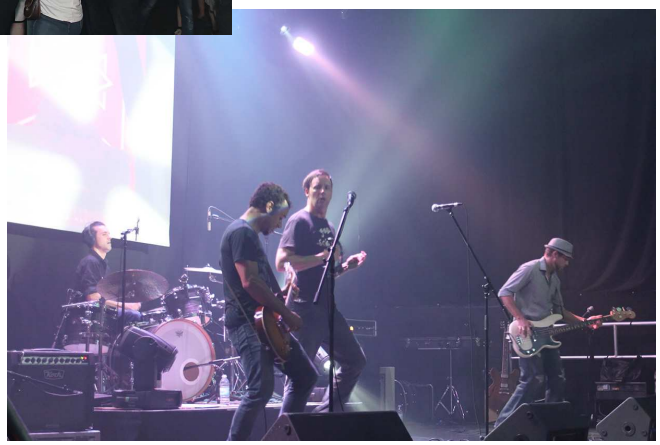
Moi, mes souliers ont beaucoup voyagé, c'est une belle chanson de Félix Leclerc. Elle prend tout son sens quand les caps d'acier d'une collègue mangent des camions. J'ai tout d'un coup revu Passe-Montagne en image. L'ennui, c'est que c'est bien réel, l'employée va voir le directeur pour lui mentionner que ses caps d'acier sont non conformes, car l'un d'eux a la semelle décollée jusqu'au milieu. Le directeur, soucieux de son travail, vérifie si l'employée a droit à sa nouvelle paire de caps d'acier. Il lui répond que malheureusement, elle est à trois semaines de les commander et que d'ici là, il ne pouvait rien pour cette employée. L'employée, désarmée, lui demande ce qu'elle va faire et lui souligne que ce n'est pas sécuritaire. Le directeur lui dit : mets du duck tape!

Marie-Ève Mercure
Déléguée régionale Estrie
SEMB SAQ (CSN)

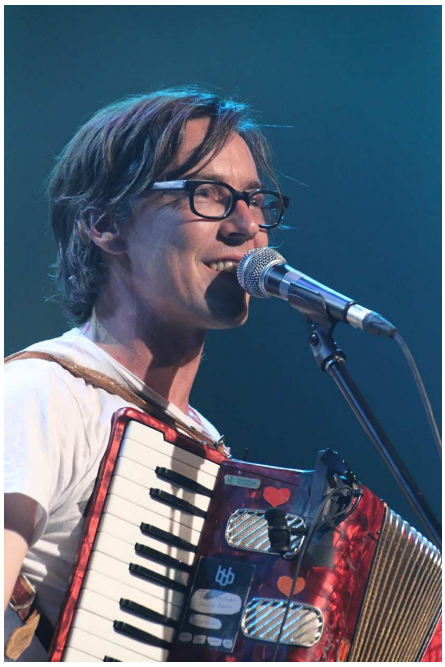
Vous êtes 500 000 employés des services publics à prendre soin de nous.
MERCI À VOUS.org
CSN
#merciàvous

Le 8 juin s'est tenu au Théâtre Plaza, à Montréal, la première «Bataille des Bands» du SEMB-SAQ pour souligner le 50ième anniversaire de notre syndicat. Des groupes formés par nos membres étaient invités à une compétition amicale pour gagner le cœur de leurs collègues et ami(e)s. Ainsi, nous avons pu entendre et voir S.I.R Monkey Thing (composé de Jan Siemienski du 23145, Steve Dumas du 23085 et Marc-André McSween du 23191), Our Friend and the Spiders (groupe de Mathieu Morin du 23065) et The Easton Ellises (formation de Luc Dallaire du 23218).





En route vers le 50e!



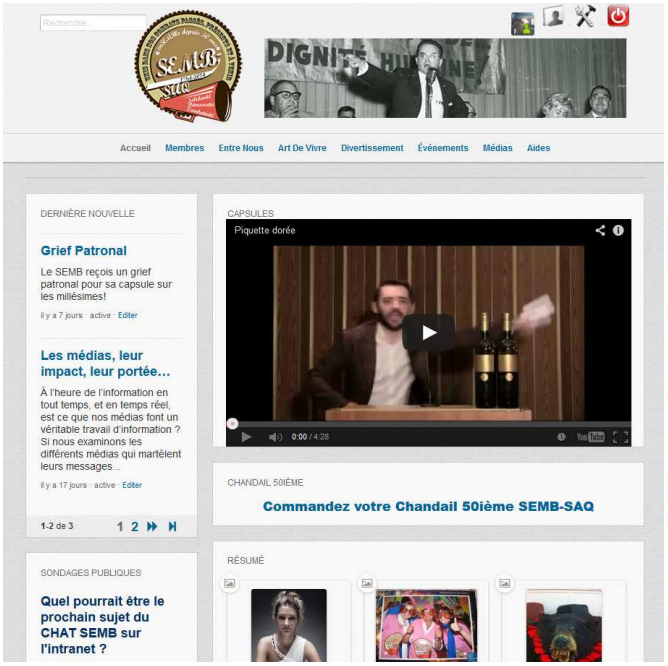
S'en est suivi une performance de David Marin, COS au 23220, et de notre groupe invité, Sally Folk. Une fort belle soirée mettant en vedette nos membres, pour nos membres! Comme décidé en assemblée générale, un autre événement réunissant les membres de la grande région de Québec devrait s'organiser pour cet automne. De plus, n'hésitez pas à soumettre vos idées à votre délégué(e) régional(e) pour l'organisation de rassemblements régionaux!

Crédit photo: Martin Bruneau, délégué régional Montérégie Est

ENSEMBLE CONTRE LES COUPURES ET LA SURCHARGE DE TRAVAIL

Quelques nouvelles:

1. INTRANET SEMB



Échanger entre nous à l'abri des regards curieux !

Après avoir rencontré quelques difficultés, le site INTRANET SEMB est maintenant lancé et actif.

Tous ceux qui nous avaient remis leur adresse courriel durant les assemblées générales, consultez votre boîte courriel et cliquez sur le lien pour activer votre profil. Pour ceux qui n'ont pas reçu le lien pour créer leur profil, regardez dans vos courriels indésirables, le lien s'y trouve peut-être ou contactez Jonathan Laquerre au 514-849-7754 ou au 1-800-361-8427 ou par courriel à l'adresse suivante jlaquerre@semb-saq.com

Vous trouverez un lien d'accès aussi via le site actuel du SEMB-SAQ.

Pour ceux qui n'étaient pas présents lors des assemblées et qui voudraient s'inscrire, veuillez contacter votre délégué(e) régional(e).

2. SUITE DE LA CAMPAGNE CONTRE LES COUPURES D'HEURES !

Prix Citron pressé !

Est-ce que votre gestionnaire recevra ce magnifique prix !! Surveillez la remise des prix dans vos succursales et la prochaine édition du Pionnier !

Séance d'information intitulée : **Comprendre ce qui nous arrive !**

Cette séance d'information a pour but de vous informer sur la méthode organisationnelle utilisée par la direction de la SAQ ainsi que le programme de bonus des directeurs de succursale qui ont des impacts néfastes sur notre travail.

Orange avec des ciseaux bleus, les lacets sont enfin arrivés !

Il a été convenu par vote lors des assemblées générales que les membres porteraient des lacets pour appuyer la campagne contre les coupures d'heures. Ils seront distribués sous peu durant la période estivale.

Je vous souhaite un bel été à toutes et à tous et bonnes vacances !!

Lisa Courtemanche
Vice-présidente mobilisation et vie syndicale
SEMB SAQ (CSN)