

SEMB
SAQ

Le Pionnier

Volume 43, no 1

Janvier 2008

FEESP



Projet de négociation : c'est parti !

DANS CE NUMÉRO :

Mot d'invitation	2
Avis important	2
Avis de convocation	3
Attention aux cadeaux empoisonnés	4
Le choc des générations	5
La gestion des griefs	6-7
Conflit au cimetière Notre-Dame-des-Neiges	8-9
Juste pour sourire	9
Qu'importe la porte	10
Des nouvelles de l'Outaouais	11 à 13
Ressources SST	13
Caricature	14
Pour nous joindre	14

Camarades,

Comme vous le savez sans doute déjà, le processus de consultation pour la prochaine négociation a pris son envol. Vous avez déjà reçu à votre domicile de la documentation à cet effet. Pour y faire suite, vous serez convoqués à une assemblée régionale en février prochain dans le cadre d'une première consultation en salle. Cette assemblée sera jumelée avec l'élection du délégué régional dans 18 de vos régions.

Notre contrat de travail expire en mars 2009, il est donc temps de se préparer afin d'être prêt à négocier le plus tôt possible, au

moment jugé opportun par les instances syndicales.

Comme vous le savez, votre présence est requise dans le but d'enrichir notre projet de négociation. Il est important que les demandes qui s'y retrouveront soient le reflet de vos attentes et de vos aspirations.

Négocier un contrat de travail est une chose ardue et l'implication de tous les membres est primordiale. Rappelez-vous que la clé du succès d'une bonne convention collective est la mobilisation. On a toujours ce que l'on mérite.

La tournée de février sera un premier pas vers le long chemin qui nous mènera à la signature de notre prochain contrat de travail. Nous vous ferons parvenir, en succursale, le calendrier de la tournée. **Votre présence est importante, soyez-y !** Et en grand nombre. Nous avons hâte de vous rencontrer.

À bientôt !

Éric Brunet, président.



Montréal, le 18 janvier 2008

À TOUS LES EMPLOYÉ(E)S RÉGULIER(ÈRE)S ET À TEMPS PARTIEL

Bonjour à toutes et à tous,

Notre convention collective arrive à échéance le 31 mars 2009. Lors de nos différentes tournées régionales, les membres du syndicat nous ont clairement indiqué qu'ils désiraient que nous soyons prêts à négocier. Nous amorçons notre démarche de consultation auprès des membres pour nous préparer à la prochaine négociation. Depuis l'automne dernier, avec l'aide des membres du conseil général et de notre équipe de travail, nous préparons cette consultation des membres qui est une étape importante dans la préparation de notre projet de négociation de la prochaine convention collective. Vous avez sans doute reçu un questionnaire par la poste. Si ce n'est déjà fait, retournez-le dans les plus brefs délais. Il s'agit d'un premier éclairage. Lors de la présente tournée d'assemblées régionales, nous comptons sur votre participation pour venir nous donner vos suggestions et commentaires. Il ne s'agit pas d'argumenter ni de voter des propositions formelles, mais bien de recueillir vos idées. Par la suite, nous ferons une synthèse que nous vous présenterons lors de la tournée d'assemblées générales du printemps. Enfin, notre objectif est d'être en mesure de vous présenter un projet de négociation pour l'automne 2008. Votre participation est de la plus haute importance, car elle nous permettra de vous entendre et de vous écouter.

Le calendrier des assemblées est disponible sur notre site internet : semb-saq.com

Au plaisir de vous rencontrer à ces assemblées.

L'Exécutif du SEMB-SAQ-CSN



Avis important au sujet du questionnaire

La date limite pour la réception des questionnaires remplis au bureau du syndicat est le 29 février 2008. Hâtez-vous de nous répondre, votre opinion nous importe!!!

Pour toute question, vous pouvez contacter le bureau du syndicat au (514) 849-7754 ou au 1-800-361-8427.

Bonne réflexion à tous.

Katia Lelièvre

AVIS DE CONVOCATION – ASSEMBLÉES RÉGIONALES

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, vous êtes convoqué(e)s aux assemblées régionales (voir le calendrier ci-joint).

ORDRE DU JOUR -- AR-2008-01

- 0.0 Ouverture de l'assemblée régionale
- 1.0 Lecture et adoption de l'ordre du jour proposé
- 2.0 **Élection des délégué(e)s (régions ou services concernés)**
- 3.0 Consultation pour la préparation du projet de négociation de la convention collective SEMB SAQ (CSN)
 - 3.1 Monétaire
 - 3.2 Mouvement de personnel
 - 3.3 Assignation
 - 3.4 Les emplois
 - 3.5 Droits généraux
 - 3.6 Reconnaissance
 - 3.7 Ancienneté
 - 3.8 Autres sujets
- 4.0 Divers (discussions et information seulement)
- 5.0 Levée de l'assemblée régionale



Nous vous remercions à l'avance de votre participation et nous vous présentons nos salutations les meilleures.

DANIEL PLANTE

Secrétaire général, SEMB SAQ - CSN

- Un vote sera tenu au point 2.0 pour seulement 18 des 25 régions ou services (voir le calendrier de la tournée). Pour la procédure d'élections, voir l'article 6.5 de nos statuts et règlements.

AVIS IMPORTANT : Si une élection s'échelonne sur plusieurs assemblées, vous devez vous présenter à toutes les assemblées mentionnées, selon le calendrier de la tournée provinciale du mois de février 2008 ou soumettre votre candidature par voie de procuration à toutes les assemblées de la région ou du service concerné.

Pour avoir le droit de vote, vous devrez être membre en règle du syndicat. (Si vous n'êtes pas encore membre, veuillez noter que des formules d'adhésion seront disponibles sur place. Pour ce faire, vous devez être membre en règle avant l'ouverture de l'assemblée au point 0.0).

VEUILLEZ NOTER QUE LES FRAIS DE DÉPLACEMENT POUR ASSISTER À CES RÉUNIONS NE SERONT PAS REMBOURSÉS PAR LE SYNDICAT

ATTENTION AUX CADEAUX EMPOISONNÉS

Depuis déjà un certain temps, la SAQ a mis sur pied un ambitieux programme de reconnaissance non monétaire. Par ce programme, la SAQ veut démontrer toute sa gratitude à l'égard de ses employés, qui faut-il le rappeler, sont les premiers artisans de la réussite de notre entreprise. Mais qui sont ceux que la SAQ veut reconnaître? Et à quelles conditions? Le syndicat a, à plusieurs occasions, fait connaître à l'employeur ses craintes de voir l'apparition d'une reconnaissance «sélective».

Dans le but d'apaiser nos craintes, les représentants de la SAQ affirment vouloir exprimer sa reconnaissance de façon équitable et responsable. Malheureusement, nous avons encore trop d'exemples où, au contraire, la reconnaissance a plutôt été faite de façon à privilégier certaines personnes au détriment des autres...ce qui, évidemment, va à l'encontre des principes syndicaux et qui a, par le fait même, des conséquences désastreuses sur les équipes de travail. Comment choisir celui qui aura mérité le «cadeau»? Est-ce celui qui travaille à la sueur de son



front toute la journée et qui, par ses extraordinaires efforts, permet au directeur de baisser ses ratios? Est-ce celui qui n'est jamais malade, celui qui ne fait jamais de griefs ou encore, celui qui fait le plus de courbettes devant son directeur? Comment calculer l'effort? Ce qui est facile pour l'un peut être difficile pour l'autre, le 100% de l'un peut équivaloir au 50% de l'autre, lequel sera récompensé?

Le syndicat a reçu de nombreux appels de membres qui protestent contre la reconnaissance sélective de la SAQ. Nous faisons des représentations auprès de l'employeur, mais il semble sourd à nos arguments. Cette réaction, bien que malheureuse, est tout à fait compréhensible, car dans les faits, la reconnaissance de la SAQ a un but bien précis : **augmenter votre productivité!!!** Vous rendre plus performant à grand renfort de cadeaux de toute sorte... c'est exactement comme faire avancer un âne avec une carotte!

La SAQ fait depuis plusieurs années des ventes records

grâce au travail de chacun de nous, et c'est l'ensemble de ses employés qui méritent d'être reconnus pour les résultats exceptionnels. Pour ma part, je crois qu'un simple merci ou encore se faire dire que nous faisons du bon travail, une fois de temps en temps, est bien gratifiant que de voir son collègue aller au hockey parce qu'il a gagné un billet suite à un tirage... désolé, pas assez de billets pour tout le monde! En écrivant ces lignes, je suis persuadé que vous avez tous des exemples plus accablants les uns que les autres.

Nous vous encourageons à dénoncer les situations de favoritisme et de reconnaissance sélective à votre directeur, à votre directeur de secteur et même, à tous les cadres supérieurs qui passeront à votre succursale. Vous avez un poids considérable et le pouvoir de faire changer les choses. Ensemble, nous faire comprendre à la SAQ que la reconnaissance ne doit pas servir à diviser les équipes de travail en entretenant la convoitise, mais plutôt à récompenser l'ensemble de ceux qui participent, jour après jour, au succès de notre entreprise.

Joël Beaulieu

Le choc des générations

Il semble que depuis une semaine, j'entends beaucoup parler de ce sujet. Ça doit être ça qu'on appelle la convergence... À la radio, à la télé, dans les journaux... quand les médias décident qu'il faut parler d'un sujet, ils n'y vont pas de main morte, surtout si ce qu'ils ont à dire est négatif.

Il est certain que rien n'est parfait et que le jugement de ceux qui nous suivent est souvent dur, mais une chose est sûre, c'est que seul celui qui ne tente rien ne connaît pas l'échec.

Les générations qui ont précédé la mienne m'ont permis d'avoir des conditions de travail acceptables à la SAQ. Ces générations ont livré d'honorables luttes afin que leurs valeurs soient reconnues et par le fait même, celles de ceux qui les suivent. Rien dans les sondages que j'ai pu lire ne parlait de la solidarité qu'ont eue les gens de cette époque. Précurseurs de la reconnaissance des droits des travailleurs, ils avaient le rôle d'améliorer la société. À la SAQ, sans leurs efforts, nous aurions les mêmes conditions de travail que chez « Walmart ». Je crois qu'il est de mise de remercier ces pion-

niers pour le cadeau qu'il nous laisse.

Je fais partie de la génération X. J'ai un fils qui appartient à la génération à laquelle nous n'avons pas encore trouvé de nom; celle qui suit les Y. Tout ce sondage m'a emmené à me demander ce que mon fils pensera des générations qui l'ont précédé. J'imagine qu'il portera un regard critique face à nos accomplissements. Serons-nous la génération qui, par notre inaction, aura laissé détruire ce que ceux qui sont passés avant nous ont construit ou celles qui, avec les valeurs qui les caractérisent, auront fait une société plus verte, plus ouverte et plus équitable. Je crois que chaque génération doit tenter d'améliorer ce que la précédente a fait. Les X et les Y sont maintenant majoritaires à la SAQ. C'est à notre tour de se montrer solidaire pour que les générations futures puissent avoir les conditions de travail qu'ils méritent.

Pendant la tournée régionale de février, nous vous consulterons, nous vous écouterons pour que le projet de négociation que nous bâtissons ensemble soit le reflet de nos aspirations collectives, toute génération confondue. Il est

essentiel que nous soyons nombreux à nous exprimer afin que ce projet nous ressemble. Ensemble, nous avons le pouvoir de changer les choses.

Pour l'instant, peu importe notre âge ou notre statut, nous faisons **tous** partie de la génération de travailleurs de la SAQ qui tiennent l'avenir dans ses mains. C'est à notre tour d'agir, de se lever, de s'exprimer, de se mobiliser et de s'organiser, car la seule façon d'obtenir la convention collective que nous méritons, c'est d'être **Unis et fiers de l'être** et ça doit commencer **maintenant**.

Au plaisir de vous voir aux assemblées.

Katia Lelièvre

Vice-présidente vie syndicale,
mobilisation et information
SEMB SAQ (CSN)



GESTION DES GRIEFS

Le dépôt d'un grief est un droit fondamental prévu dans notre convention collective. Le grief est l'outil légal qui permet de contester une situation pour laquelle nous avons raison de croire que nos droits n'ont pas été respectés. Une fois le grief déposé, il est important de bénéficier d'un forum adéquat pour entreprendre les discussions nécessaires au règlement des griefs. À la SAQ, nous avons maintenant deux forums qui sont les **comités régionaux de griefs** ainsi que le **comité central de griefs**. J'ai déjà, dans un précédent texte du Pionnier, fait la description des comités régionaux de griefs alors, je vais donc, dans cette édition de janvier, vous faire le portrait global du comité central de griefs.

La première rencontre officielle du comité central de griefs a eu lieu un peu avant les vacances des fêtes, soit le 18 décembre 2007. Lors de ce comité, nous avons discuté de quelques dossiers datant d'avant la grève et qui n'avaient pas fait l'objet d'un règlement suite au protocole de retour au travail. Nous avons aussi profité de ce comité pour mettre à jour nos listes de griefs respectives et procéder à la fermeture de certains dossiers restés actifs malgré un règlement.

La dernière rencontre du comité central de griefs a eu lieu tout récemment, soit le 16 janvier dernier. Nous avons été en me-

sure de traiter 12 dossiers lors de cette journée seulement et afin d'y parvenir, voici en gros les cinq étapes du processus que nous utilisons:

Étape 1:

Nous avons défini un ordre de priorité pour le traitement des griefs qui va comme suit: les griefs pour les congédiements sont toujours priorisés avant les autres, et ce, en fonction de la date du dépôt du grief (du plus ancien au plus récent) ensuite, vient les griefs sur les suspensions, les griefs contestant les situations de harcèlement, les griefs sur l'art. 2 (reconnaissance), sur l'art. 50:03 (rôle du COS et CPOS) et finalement, les autres griefs tout article confondu, toujours en fonction de la date du dépôt.

Veillez noter que les griefs portant sur des dossiers de maladie, de limitations fonctionnelles, de santé et sécurité au travail (SST) ont tous été transférés à

M. Benoît Malenfant, vice-président responsable de la réparation. C'est donc lui qui procédera aux discussions avec l'employeur.

Étape 2:

Une fois que nous avons déterminé la date pour la tenue d'un comité, nous convenons paritairement de la liste

des dossiers qui y seront discutés (entre 10 et 20 dossiers dépendant de la complexité de ceux-ci), et ce, en tenant compte de la priorité exprimée à l'étape 1.

Étape 3:

L'équipe syndicale responsable du comité central de griefs, soit Ginette Daviau, déléguée en chef, Yves Robitaille, conseiller syndical de la FEESP CSN et moi-même, vice-président responsable des relations de travail pour les succursales, se rencontrent le nombre de jours nécessaires pour la préparation des dossiers déterminés à l'étape 2.

Étape 4:

Le comité central de griefs, proprement dit, où nous discutons avec les représentants de l'employeur sur chaque dossier préparé à l'étape 3, et ce, afin d'en arriver à un règlement.

Étape 5:

Suivi aux membres concernés dans les griefs, des résultats des discussions de l'étape 4 selon les options suivantes: règlement à la satisfaction du membre, fermeture du dossier ou encore, arbitrage du dossier. Cette dernière option peut prendre, selon le cas, de 6 mois à plus d'un an.

L'équipe syndicale responsable du CCG (abréviation de co-

GESTION DES GRIEFS (suite)

mité central de griefs) tente, malgré des agendas très chargés, de tenir au moins un CCG par mois, ce qui devrait permettre rapidement de se mettre à jour dans le traitement des griefs. Le syndicat a pour objectif de pouvoir discuter d'un grief au CCG dans les deux mois suivant son dépôt. Cet objectif est réalisable considérant le fait que nous avons déjà obtenu ce délai pour le traitement des dossiers de congédiement!

En attendant l'atteinte de nos objectifs pour l'ensemble des dossiers de griefs, je fais appel à votre collaboration et surtout, votre patience! Votre équipe des relations de travail ne ménage pas les efforts pour vous permettre d'obtenir un règlement juste, équitable et rapide de votre grief. De plus, n'hésitez pas à communiquer avec moi pour connaître l'état de votre ou de vos griefs.

Unis pour l'avenir et fiers de l'être!

Joël Beaulieu

Vice-président responsable des relations de travail succursales

SEMB-SAQ CSN

418-670-4474 ou

jbeaulieu@semb-saq.com

Un mot de la vice-présidente relations de travail bureaux

Bonjour à vous tous,

Depuis un certain temps, je remets en question l'utilité d'avoir des représentants syndicaux pour les bureaux. Comment pensez-vous que le syndicat puisse défendre vos tâches ou vos droits quand nous ne sommes pas avisés? Nous ne sommes pas des clairvoyants. Du moment que vous avez une interrogation, il n'en tient qu'à vous de nous contacter et les conseillers téléphoniques se feront un plaisir de vous répondre.

< **Quand un gestionnaire vous demande de faire une tâche qui n'est pas dans votre description, vous devez valider avec nous.**

< **Quand un poste n'est pas remplacé depuis plusieurs jours, il est de votre devoir de dénoncer la situation. Ceci pourra peut-être éviter une prochaine coupure de poste.**

Je vous demande d'être très vigilants en ce qui concerne vos tâches. Parfois, certaines tâches ne nous plaisent pas et nous ne voyons pas l'impact de les perdre, mais une tâche par-ci une tâche par-là et le poste est coupé.

Voici les coordonnées pour rejoindre les conseillers en relations de travail au bureau du syndicat :

De Montréal : 514-849-7754 De Québec : 1-800-361-8427

Voici mes coordonnées :

Cellulaire : 418-956-3813 et mon adresse courriel : gproulx@semb-saq.com

Gina Proulx

Vice-présidente relations de travail et griefs bureaux



Les syndiqués obtiennent l'essentiel de leurs demandes

Après une longue négociation et un lock-out fortement médiatisé de 17 semaines l'été dernier, les 130 membres du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du cimetière Notre-Dame-des-Neiges de la fabrique de Notre-Dame (CSN) ont finalement ob-

s'étaient fixés deux grands objectifs : créer les conditions propices à une retraite décente et assurer au plus grand nombre possible d'employés, une plus grande stabilité de revenus. Le président du syndicat, Daniel Maillet, estime que ces objectifs sont largement atteints. « L'entente que nous avons conclue

grande tranquillité d'esprit et à nos collègues les plus vieux une retraite décente. Quant à la réorganisation du travail dont nous avons convenu, si elle permet une meilleure implication de tous et qu'elle assure des services améliorés aux familles en deuil, tout le monde en sortira gagnant », indique Daniel Maillet.



tenu une grande victoire. En effet, les gains qu'ils et elles ont faits sont du rarement vu par les temps qui courent. Jugez-en par vous-même:

Régime de retraite pour tous et croissance de la garantie de semaines de travail pour les saisonniers

Les travailleurs du cimetière

avec notre employeur permettra à terme à nos membres saisonniers, de travailler durant un nombre suffisant de semaines pour obtenir un revenu annuel plus convenable. En obtenant la mise sur pied d'un véritable régime de retraite à prestation déterminée et le rachat du service passé aux frais de l'employeur pour tous les travailleurs, et cela depuis 1995, on assure à tous nos membres une plus

La semaine de quatre jours

En plus de l'augmentation graduelle du nombre de semaines de travail garanties pour les saisonniers (elles passeront de 26 à 31 en 2014) et de la mise sur pied d'un nouveau régime de retraite, les travailleurs obtiennent la semaine de travail de quatre jours à raison de neuf heures par jour. Ils auront à offrir une prestation de travail hebdomadaire de 36 heures, alors qu'ils seront rémunérés pour 37,5 heures.

La sous-traitance maîtrisée

Dans le but de stabiliser leurs emplois, les salariés du cimetière voulaient se prémunir contre la sous-traitance. Ils obtiennent une clause donnant aux salariés le droit à la formation et aux heures supplémentaires avant que ne soit possible

Fin du conflit au cimetière Notre-Dame-des-Neiges**Les syndiqués obtiennent l'essentiel de leurs demandes (suite)**

l'octroi de travail à l'extérieur.

Des indemnités de départ conventionnées

Les travailleurs demandaient un régime conventionné de primes de départ pour que cesse la distribution arbitraire de ces primes au bon vouloir de l'employeur. À l'avenir, une formule complémentaire au régime de retraite sera introduite afin de permettre à un salarié atteignant l'âge de 57 ans et ayant 10 ans de service au 1^{er} janvier 2013 et qui souhaite quitter son emploi, de recevoir l'équivalent de trois semaines de salaire par année de service jusqu'à concurrence de 78 semaines!

Durée de la convention

La convention collective sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018. Le syndicat a consenti à l'employeur une convention de longue durée pour lui permettre de défrayer les coûts inhérents à la nouvelle convention collective.

Les augmentations salariales

Assorties d'une clause d'indexation qui couvrira les années 2011 à 2018, les augmentations salariales sont réparties de la façon suivante : pour l'année 2004, 1 % ; pour 2005, 2,5 % ; pour

2006, 2,5 % ; de 2007 à 2010, 2 % par année et de 2011 à 2018, 1 % par année en plus de la clause d'indexation.

Le salaire moyen d'un travailleur ou d'une travailleuse du Cimetière Notre-Dame-des-Neiges oscille autour de 26\$ de l'heure. Des 130 membres du syndicat, 55 sont à temps plein et le reste des travailleurs saisonniers.

-30

Source CSN

Jean-Marie Vézina
514-598-2033

Juste pour sourire

Un riche industriel s'adresse à un ami ministre (les riches industriels ont tous au moins un ami ministre) en ces termes :

- Mon fils me désespère. Il n'a pas terminé ses études, ne cherche même pas de travail, passe tout son temps à boire et à rigoler avec ses copains. Ne pourrais-tu pas lui trouver un petit boulot dans ton ministère?
- Aucun problème, répond le ministre. Je le nommerai adjoint de mon chef de cabinet, avec un salaire de 6,500\$ par mois.
- Non, non. Ce n'est pas cela que je veux. Il faut qu'il comprenne qu'il faut travailler dans la vie et lui inculquer la valeur de l'argent.
- Ah! Bon. Je le ferai cadre 2, à 4,500\$ par mois.
- Non, c'est encore trop. Il doit se rendre compte qu'il faut mériter son salaire.
- Euh... chef de service alors? 3,500\$ par mois.
- Toujours trop. Ce qu'il lui faudrait, c'est une place de petit fonctionnaire, tout en bas de la hiérarchie.
- Alors là, hélas, je ne peux rien faire pour toi, répond l'ami Ministre.
- Mais pourquoi pas?
- Pour ce genre de poste, il faut réussir un concours et avoir un diplôme.

Qu'im« porte » la porte

Au mois de mars 2007, on ouvrait la succursale 23024 complètement rénover. WOW !!! On a, par le fait même, redessiné la configuration selon les priorités, c'est-à-dire, la marchandise.

Pour faire plus de place dans l'entrepôt, on a coupé de moitié la cuisine des employés. On mange désormais dans un garde-robe, mais le pire, c'est que ce garde-robe n'a pas de porte. On a jugé que ce n'était pas nécessaire. « PAS NÉCESSAIRE », voyons voir. La cuisine est située à une vingtaine de pieds en ligne directe avec la

porte extérieure. Dès que la porte s'ouvre, on sait immédiatement quelle température il fait à l'extérieur. Il y a ce qu'ils appellent un mur de chaleur au-dessus de la porte qui doit miraculeusement empêcher l'air froid d'entrer. Chaque fois, le miracle ne se produit pas. L'air froid s'engouffre directement dans la cuisine transformant le garde-robe en frigidaire, là est le miracle.

Depuis l'ouverture, nous demandons que soit installée une porte pour notre bien-être, mais chaque intervenant y va d'une réponse différente. Donc, depuis presque deux ans, nous attendons notre porte. Étant à bout de patience (il y a de quoi), un employé a décidé lors de son heure de dîner d'en installer une. En deux temps, trois mouvements, quelques boîtes de carton et quelques longueurs de ruban gommé, une porte est née. L'installation incluse, ça ne lui a pris qu'environ 20 minutes. Comme quoi un cerveau de « vendeur de cosmétiques » ou de « scanneur de bouteilles » peut avoir d'autres qualités. S'cusez... Souvenir du dernier conflit de travail qui remonte.



Non, mais sérieusement, est-ce trop demander un peu de confort et par le fait même, un peu d'intimité lors de nos périodes de repos. J'veux bien croire que l'« ENTREPRISE » désire nous avoir « frais » et « dispo », mais il y a des limites. La congélation prend du temps à dégourdir et la « performance » s'en trouve diminué en plus, ça coûte cher de café.

Que l'année 2008 nous AP«PORTE» satisfaction.

Amen.

L'équipe du 23024 Montréal

Architecte : Dax Emard

Décorateur : Louis-Gabriel Monast



Objectif 2009 : Un contrat de travail fidèle à nos demandes et nos droits.



Bonjour camarades,

Il me fait plaisir de vous écrire ces lignes directement de la

meute de l'Outaouais en ce début de Nouvel An. Je profite ainsi de l'occasion pour vous en souhaiter une bonne et heureuse, pleine de tout ce dont vous désirez le plus chèrement en 2008.

L'année en sera une des plus importantes pour votre syndicat et tous les membres du SEMB SAQ CSN. Comme vous le savez, notre convention collective viendra à échéance dans un peu plus d'un an. Eh oui, 2009 est déjà à notre portée...

Dans notre belle région de l'Outaouais, malheureusement bordée de l'autre capitale nationale, ce pays lointain où règnent haut et fort les Sénateurs d'Ottawa, diront certains, les nouvelles sont plutôt bonnes. Les ventes sont en fortes progressions malgré la présence constante et frappante du géant ontarien nommé LCBO. Ottawa est tout de même de l'autre côté de la rivière! Et cela représente beaucoup de Canadiens. Nous en sommes cons-

cients. De plus, nous en avons plein le c... de se faire dire que les vins sont moins chers en Ontario.

En Outaouais, la présence du fédéral et, par le fait même, la traversée quotidienne des frontières, est un facteur important de compétition inégalée pour la SAQ. Notre boulot en dépend et les membres savent très bien s'y adapter par leur excellente prestation de services. La progression des ventes de notre région équivaut, par gros bon sens, à une hausse constante des heures de travail et par rebond, à la création de postes réguliers. Par contre, l'employeur cherche tout de même à retarder l'attribution de postes réguliers, justifier la coupe d'heures de travail, nous gossier avec les ratios et les frais d'exploitation de l'entreprise. La SAQ générera près d'un milliard de profits d'ici quelques années! C'est pas des peanuts!!!

Par chez nous, il va sans dire que ces postes sont rares et trop souvent attribués au compte-gouttes. Bref, l'avenir s'annonce tout de même prometteur pour les membres de la meute. À nous de réclamer notre part du gâteau... ou de la brebis! C'est notre objectif principal. De plus, nous devons absolument

conserver nos titulaires de permis et freiner la propagation des agences. C'est la sauvegarde des emplois dans les régions qui en dépend. Nos représentants des différents ordres gouvernementaux en font leur cheval de bataille. Il est temps que les bottines suivent les babines!!! Cela demeure évidemment un autre combat.

La majorité des griefs que nous soumettons sont reliés aux mesures disciplinaires. Mise à part cette problématique, nous réglons assez rapidement les réclamations que nous soumettons lorsque certains cadres ne respectent (ou ne connaissent tout simplement pas) la convention collective. Quelques pourparlers avec la directrice de secteur et les directeurs impliqués ou une demande en 20 :02 de la c.c. (suspension des délais pour une demande de grief) suffisent pour que les droits des membres soient respectés. C'est une question de gros bon sens après tout! Mais, trop souvent et malheureusement, nous devons intervenir.

La mise en place des comités de griefs régionaux nous a donné beaucoup de latitude et de souplesse pour régler plus rapidement les réclama-

Objectif 2009 : Un contrat de travail fidèle à nos demandes et nos droits. (suite)

tions des membres. Le processus se veut important pour le respect des droits des travailleuses et travailleurs qui sont lésés. Évidemment, nous avons tous intérêt à régler les griefs dans les plus brefs délais. À nous d'y voir!!!

Plus concrètement, une rencontre régionale a été organisée récemment. Le 9 janvier 2008, tous les COS et les directeurs de la région de l'Outaouais furent convoqués pour la préparation des budgets des succursales. Cette planification prévue au contrat de travail nous a permis d'éviter une demande de grief en vertu de l'article 50 :03 3. a) de la c.c. et qui se faisait redondante au cours des dernières années. Cette activité, où j'ai pu participer, a suscité des échanges fructueux et permis aux COS de comprendre l'importance d'élaborer sur le sujet. Après tout, nous connaissons nos succursales!

De plus, il est important de signaler le travail engagé et exceptionnel de tous les membres des GTC et des divisionnaires syndicaux de la région. Ces gens s'impliquent de façon remarquable dans les tâches qui relèvent de leur

mandat. Ce support permet un allègement significatif du travail du délégué régional et permet de voir au respect de la convention collective dans les mandats qui leur sont confiés. Bravo, chapeau et surtout un grand merci!!! Sans vous, je serais triplement cerné!

Comme je mentionnais plus tôt, l'année 2008 s'avérera capitale pour l'exécutif et le conseil général du SEMB, mais surtout pour tous les membres de notre syndicat. La consultation en vue de la préparation du projet de négociation est déjà amorcée. Vous avez reçu depuis peu un questionnaire concernant les priorités des prochaines négociations qu'il faudra absolument remplir et retourner au bureau du syndicat. Une tournée d'assemblées régionales débutera le 4 février prochain. Celle-ci débutera ici même en Outaouais. Il s'agit là du forum idéal pour se faire entendre et surtout participer à la vie syndicale. Il s'agira de l'occasion idéale pour manifester vos opinions et vos priorités face aux prochaines négos. Nous savons tous que notre contrat de travail actuel dénote certaines lacunes et ambiguïtés. Inutile d'en ajouter sur le sujet...

Et cette préparation, nous allons la faire ensemble. L'exécutif et le conseil général ont déjà commencé le travail. À vous de le compléter. L'autorité souveraine du SEMB demeure les membres qui le composent. À vous de le saisir de vos revendications. Votre syndicat est là pour vous, malgré ce que plusieurs langues de serpent peuvent dire à son égard. Ne rater pas le bateau! Inutile de rappeler qu'un syndicat est à l'image de ses membres...

Depuis la dernière grève, notre syndicat, milice dont nous pouvons être fiers, s'est radicalement transformé. Les bons coups, mais surtout les erreurs du passé, sont déjà derrière nous et sont garants de l'avenir. Nous pouvons désormais compter sur une armée des plus redoutables : la CSN. La présence de cette organisation, de ce mouvement, aura su nous guider sur le droit chemin : statuts et règlements refondus, budgets adoptés et dignes de mention honorable grâce à l'excellent travail de notre trésorier, organisation et mobilisation syndicale et surtout, l'importance de la fierté syndicale qui demeure le moteur principal qui nous a permis de surmonter les innombrables obstacles que nous avons affrontés depuis cette grève qui

Objectif 2009 : Un contrat de travail fidèle à nos demandes et nos droits. (suite)

a su marquer nos vies à jamais.

Les ressources et le rapport de force que nous a donné cette grande centrale ne sont pas négligeables. À nous tous d'en tirer grandement profit. Son apport lors des prochaines négociations fera de nous une organisation des plus redoutables. Que l'employeur en soit averti. De toute façon, il le sait déjà. À vous maintenant de faire la différence. C'est notre plus grand souhait au SEMB.

La mobilisation des membres demeure notre arme de prédilection. Devenir membre de votre syndicat, exprimer son opinion, participer à la vie

syndicale et surtout s'informer demeurent, à la base, notre force, notre arme ultime. Plus nombreux, plus fort! Unis pour l'avenir et fiers de l'être! Celles-ci demeureront, plus que jamais, nos devises de combat. Et votre syndicat compte le faire avec toute l'énergie et les pouvoirs qu'il dispose, que vous lui donnerez. Mobilisons-nous!!! C'est la base même de toute démocratie.

S'impliquer dans les GTC, devenir délégué(é) de succursale, faire respecter ses droits au quotidien et participer aux instances syndicales sont des actions indispensables pour le bon fonctionnement de votre syndicat. Impliquez-vous dans

le SEMB. Impliquez-vous au Conseil central de la CSN de votre région. Ce sont ces actions simples qui nous permettent de mener nos projets à bon port, de changer les choses. Allez chercher le politique, dans la politique. Une voix, un vote. La porte est grande ouverte. C'est à vous d'y entrer. Soyons unis pour l'avenir et fiers de l'être!!!

Syndicalement!!!

Sylvain Rochon

Délégué régional de l'Outaouais SEMB SAQ (CSN)

Vice-président du Conseil central des syndicats nationaux de l'Outaouais - CSN

santé et Sécurité au Travail/

Ressources syndicales

Besoin d'information? D'aide pour compléter un formulaire? Dénoncer une situation dangereuse? Des ressources sont disponibles pour vous!

Prévention, santé et sécurité au travail

Simon Mathieu Malenfant,

Représentant en prévention (intérim)

514-849-7754 ou au 1-800-361-8427 #234

514-776-5475 (cellulaire)

Réparation (CSST)

Émilie Nolet-Rousseau,

Conseillère en réparation

514-849-7754 ou au 1-800-361-8427 #251

enrousseau@semb-saq.com

SEMB SAQ

Syndicat des employés-es des
magasins et de bureaux de la
Société des alcools du Québec

1065, rue St-Denis
Montréal
H2X 3J3

Téléphone: (514) 849-7754

1-800-361-8427

Télécopieur : (514) 849-7914

Courriel : info@semb-saq.com

Venez visiter notre
site internet au
SEMB-SAQ.com

Ont travaillé à la production de ce
journal :

Mise en page : Katia Lelièvre

Corrections des textes : Josée Nault

Écriture : Éric Brunet, Joël Beau-
lieu, Katia Lelièvre, Sylvain Ro-
chon, Gina Proulx, l'équipe du
23024, Jean-Marie Vézina

Par souci d'écologie et d'économie, ce journal n'est pas en-
voyé en version papier à votre domicile.

Pour recevoir le Pionnier par courriel à votre domicile, com-
muniquez-moi votre adresse électronique à: klelievre@semb-saq.com

Pour ceux qui désirent le recevoir à leur résidence, vous pou-
vez communiquer avec nous et nous vous ferons parvenir
votre copie à chaque parution.

Vos idées, vos opinions...

Vous avez quelque chose à dire? Vous avez une opinion, une idée ou même une caricature qui peuvent intéresser beaucoup de vos collègues, écrivez-nous, la parution du journal se fera chaque mois et il serait intéressant de vous lire!

Il va de soi que les propos vulgaires et dif-
famatoires ne pourront être publiés, mais
plusieurs espaces du journal seront réser-
vées aux membres. Ce journal n'est pas
seulement celui de l'exécutif, il appartient à
l'ensemble d'entre nous et il n'en tient qu'à
nous de le rendre vivant!

La date de tombée pour le prochain journal
est le 20 février 2008.

Vous pouvez me faire parvenir vos textes
dans ma boîte courriel :

klelievre@semb-saq.com ou par fax à
mon attention au (514) 849-7914.

Katia Lelièvre

Vice-présidente responsable de la vie syndi-
cale, de la mobilisation et de l'information
SEMB SAQ CSN

