

LE PIONNIER

VOL. 45 N°06

NOVEMBRE 10

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



Solidaire avec
notre collègue
et amie de la
succursale de
Baie-d'Urfé

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

La culture de la cent



La SAQ dit depuis au moins une décennie et à toutes les sauces, qu'elle veut changer la culture de l'entreprise. Le nouveau changement est la culture de la cent. Il faut en trouver, en économiser, en gratter, en sauver et ne pas en donner.

De façon insidieuse, cette nouvelle culture a commencé à s'implanter depuis déjà quelques années. L'ampleur du grattage de cents risque d'être plus élevée encore dans les prochaines années grâce au gouvernement libéral qui, de façon très hypocrite, a voté une loi qui lui permet de faire ce qu'une autre loi qu'il avait précédemment votée lui avait interdit.

Je m'explique : après le scandale de l'euro, le gouvernement Charest a voté une loi sur la gouvernance qui lui interdit, entre autres, de demander des augmentations de dividendes pratiquement inatteignables à ses sociétés d'État. Cet été, le gouvernement a donc passé une loi

(Loi 100), sous le prétexte de la récession, pour demander aux sociétés d'État non pas directement plus de dividendes, mais plutôt de couper dans leurs dépenses; pour la SAQ, c'est 50 millions par année à compter de 2014. Entre 2010 et 2014, il y aura une progression des coupures jusqu'à l'atteinte de l'objectif de 50 millions par an pour 2014 et les suivantes.

Le hic, c'est que la SAQ, avec son optimisation, a déjà coupé très largement dans le gras. Il ne reste plus grand-chose qui dépasse. La grande question que la SAQ se pose actuellement est : on coupe où? Ils ont déjà commencé à trouver des solutions.

Déjà, plusieurs COS ont vu leur horaire changer. Si la succursale ouvre à 10 heures, le COS commence à 10 heures. L'employeur vous dit que c'est dans vos tâches d'ouvrir la succursale plus tôt et que vous êtes payé en conséquence? C'est faux, dans aucune des descriptions de tâches SEMB il n'est inscrit : « faire du bénévolat pour la

Dans ce numéro :

La culture de la cent	P01	Deux directeurs à la sélection Radisson...	P06
Les nouveaux réguliers	P04	Boycottons le Journal de Montréal	P07
Congé différé	P05	La Marche mondiale des femmes	P08

LE PIONNIER

VOL. 45 N°06

NOVEMBRE 10

PAGE 02

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

La culture de la cent (suite...)

SAQ », et ça n'entre pas dans autres tâches connexes non plus. Alors, si vous devez entrer plus tôt pour ouvrir la succursale ou terminer plus tard pour la fermer, demander d'être payé en temps supplémentaire. Si votre directeur refuse, faites un grief. Nous sommes tout à fait à l'aise d'aller défendre devant un arbitre le droit d'être rémunéré pour du travail accompli.

Une autre façon de couper, c'est le p'tit coup de main du directeur. Il fait tellement partie de l'équipe qu'il se compte même comme un employé dans la planification des zones rouges. L'article 2 :04 de la convention collective est très clair sur ce qu'il peut ou ne peut pas faire pour vous « donner le p'tit coup de main qui fait baisser son ratio ». Si vous le laissez faire, vous lui nuisez à lui et à vous en même temps. Il y a des directeurs qui font tellement de travail de syndiqués que leurs ratios sont super bas, on les compare aux autres succursales et on demande aux

autres d'avoir des ratios comparables. Pour les atteindre, les directeurs des autres succursales commencent eux aussi à « donner un p'tit coup de main » et ainsi de suite. Puis, on demande à toutes les succursales de baisser encore leurs ratios. Ce qui en résulte encore plus de travail fait par le directeur et le cercle continue, mais ces deux exemples avaient commencé avant la Loi 100. Il faut donc trouver d'autres cents à gratter.

La SAQ a trouvé sa première cible. Ils disent qu'ils en sont mécontents, mais qu'ils n'ont pas le choix. Avis aux cadres qui lisent mon article (et je sais qu'ils sont nombreux) : dans la vie, on a toujours le choix, il faut être prêt à les assumer. C'est vrai que ça demande souvent du courage. Vous pourriez, par exemple, choisir d'ignorer la demande tout à fait déraisonnable du gouvernement et attendre en souhaitant qu'il ne soit plus au pouvoir en 2014.



LE PIONNIER

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

La culture de la cent (suite...)

Donc, la première coupure que nous devons subir, c'est dans la reconnaissance. Évidemment, la reconnaissance qui nous est faite à nous, les employés.

- 1) *Plus de cartes-cadeaux. Plus de partys de Noël (déjà que c'était presque jamais fait et que le budget était minuscule). De cette façon, on épargne quelques centaines de milliers de dollars. Si vous êtes chanceux, le directeur de votre succursale va vous remercier pour votre bon travail durant le temps de fêtes, mais c'est tout. L'histoire ne dit pas si vous allez recevoir une carte de la SAQ ou si ça aussi c'est coupé, mais en tout cas, elle va être vide.*
- 2) *Le programme de reconnaissance des années de service est modifié. Paraît-il que les employés ne sont pas attachés au fait de recevoir une épinglette soulignant leurs années de service? Alors, c'est réglé, il n'y en aura plus. Plus de carafes ni de partys. Les certificats de 15 et 30 ans de service disparaissent et les autres ne seront plus faits à la main parce que c'est trop gros, ça coûte trop cher et que Monsieur Duval a autre chose à faire que de passer sa vie à signer des certificats de reconnaissance des années de service. Par contre, on nous dit que les employés souhaitent avoir de la reconnaissance de proximité. Les directeurs seront donc encouragés à faire une activité pour les 25 ans de service de leurs employés, mais il n'y a pas une cr... de cent de budget pour ça.*
- 3) *Le programme de départ à la retraite a été revisité, malgré la présentation bien emballée que nous en a faite la SAQ; il ne reste pas grand-chose non plus. Donc, il reste le cours de préparation à la retraite et l'escompte aux retraités. Fini le party, le 800\$ de cadeau de départ et la carte-cadeau de 100\$. Encore une fois, il paraît que vous préférez avoir une reconnaissance de proximité, et je vous laisse deviner combien de cents la SAQ attribue aux directeurs pour qu'ils vous reconnaissent. C'est bien triste quand un départ à la retraite, après 35 ans de loyaux services, se fête avec une dégustation de Fuzion sur le bord d'une palette dans l'aire de réserve.*

Le total d'économie de ces trois coupures, dans la reconnaissance que la SAQ fait à ses employés, n'équivaut même pas à 0,5% de la masse salariale du SEMB. C'est bien peu de cents pour le prix de motivation que ça coûte.

Pendant que vous travaillez jour après jour avec acharnement pour faire connaître aux clients le fruit de la culture de la vigne, la SAQ profite du fruit de votre labeur et se lance sans discernement dans la culture de la cent.

Katia Lelièvre
Présidente
SEMB SAQ (CSN)

LE PIONNIER

VOL. 45 N°06

NOVEMBRE 10

PAGE 04

RELATIONS DE TRAVAIL

Les nouveaux employés réguliers



En septembre dernier, un grand nombre d'employés ont intégré le statut d'employé régulier, avec plus de 430 nominations, dont au moins 100 dans des postes de 38 heures, il s'agit de la plus grande vague de nominations à titre d'employé régulier de l'histoire du SEMB.

De ce fait, pour les employés qui, comme moi, ont obtenu ce nouveau statut, il y a des choses importantes à savoir.

D'abord, nous vous encourageons à contacter rapidement la CARRA pour connaître le nombre d'années que vous pourriez racheter, pour valider s'il vaut la peine d'en racheter. Si c'est le cas, nous vous recommandons de le faire rapidement, car il s'avère moins onéreux de le faire rapidement que d'attendre à la veille de votre retraite pour le faire.

Vous êtes maintenant sur le registre de temps supplémentaire, votre place dans ce registre doit avoir été calculée en faisant la moyenne des heures compilées au registre, par les employés qui étaient déjà en succursale lors de votre arrivée en poste. Votre directeur se doit donc de vous offrir tout besoin de temps supplémentaire selon votre rang dans ce registre. Il se doit aussi de l'offrir à vous avant de l'offrir aux employés à temps partiel et même dans le

temps des fêtes, avant d'offrir des besoins à temps simple aux employés à temps partiel (sauf si c'est un horaire garanti à un employé).

Vous avez droit à plusieurs congés sociaux payés par exemple, vous bénéficiez de sept jours de congé consécutifs si vous vous mariez et d'une journée pour assister au mariage d'une personne de votre famille immédiate. Vous pouvez aussi bénéficier d'un jour de congé payé pour la journée de votre déménagement. Des congés payés peuvent aussi être demandés pour assister aux funérailles de vos proches.

Chaque jour de congé férié, vous serez payé le cinquième (ou le quart si vous avez un horaire de 4 jours) des heures prévues à votre horaire la semaine dudit congé. Si cette journée de congé férié ne correspond pas à un jour de votre horaire ou encore que vous êtes en vacances cette semaine-là, ce congé sera ajouté à votre banque de congés fériés à reprendre.

Sinon, je félicite tous ceux qui ont eu la patience nécessaire pour arriver au statut d'employé régulier à la SAQ.

Jonathan Bérubé
Délégué régional du Centre Est de Montréal
SEMB SAQ (CSN)

LE PIONNIER

RELATIONS DE TRAVAIL

Congé différé

Dans mes tâches de délégué régional, un des sujets sur lequel on me pose le plus de questions, est celui des congés sans solde. Ces congés sont accordés pour des raisons d'ordre familial, d'études ou encore pour participer à des œuvres humanitaires et philanthropiques, mais il arrive que certains employés veuillent bénéficier d'un long congé pour d'autres raisons. Une possibilité, par ailleurs peu utilisée, existe pour les employés réguliers qui ont ce statut depuis au moins deux ans, c'est le congé à traitement différé (article 30.05 et suivants de la convention collective).

Le principe est le suivant. Vous acceptez, pendant une période de temps de deux à cinq ans, de recevoir qu'une partie de votre salaire (entre 70 à 90%) afin d'obtenir un congé d'une durée de six à douze mois au même taux à la fin de cette période. Plus concrètement, si vous voulez prendre un congé de 1 an, et que vous vous engagez à voir votre salaire réduit pendant cinq ans, vous gagnerez 80% de votre salaire pendant cinq ans et seriez en congé pendant toute la cinquième année. Voici le tableau montrant la plupart des scénarios possibles :

Durée du congé	2 ans %	3 ans %	4 ans %	5 ans %
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	n/a	77,76	83,32	86,6
9 mois	n/a	75,0	81,25	85,0
10 mois	n/a	72,2	79,15	83,32
11 mois	n/a	n/a	77,07	81,66
12 mois	n/a	n/a	75,0	80,0

Si ce type de congé pouvait vous intéresser, consultez votre convention collective pour de plus amples détails et n'hésitez pas à contacter vos représentants syndicaux si vous avez des questions.

Jonathan Bérubé
Délégué régional du Centre Est de Montréal
SEMB SAQ (CSN)

LE PIONNIER

VOL. 45 N°06

NOVEMBRE 10

PAGE 06

EDITORIAL

Deux directeurs à la Sélection Radisson :

Le 23171 certifié « OR » ... pour le nombre record de griefs

Il y a parfois des incongruités qui ont des allures d'injustices

À la Sélection Radisson (23171), en cinq ans, trois postes réguliers ont été coupés, un poste de COS et deux conseillers en vin. La dernière coupure fut mal acceptée par les employés de la succursale et ils se sont défendus du mieux qu'ils pouvaient, c'est-à-dire, en rédigeant des griefs chaque fois que le directeur effectuait une tâche SEMB. Évidemment, si la direction coupe le personnel à ce point, pourquoi le directeur effectue-t-il des tâches qui sont spécifiquement attribuées aux employés SEMB?

En cette première année d'application de notre nouvelle convention et devant autant de griefs, la réponse du directeur de secteur, Jean Lataille, fut d'envoyer un deuxième directeur dans la succursale afin de « régler le problème » selon l'expression d'autres directeurs de la division. Et c'est quoi ça « régler le problème » sinon que d'écraser des employés qui osent se défendre, que de casser une véritable solidarité syndicale dans cette succursale?

Voyez l'ironie, sinon l'injustice : le fond du problème dans ce magasin, c'est la soustraction de personnel régulier à laquelle l'on ajoute un directeur payé à même le salaire des postes SEMB abolis, et ce, pour casser ce mécontentement!

Et puis, est-ce que ce mécontentement a cessé depuis? Pas du tout! Deux fois plus de directeurs, deux fois plus de griefs! Le problème n'est en rien réglé, bien au contraire!

L'esprit de la convention tourne autour du partenariat, la promotion « des rapports harmonieux est d'établir des relations de travail ordonnées entre l'employeur, le syndicat et les employés (1.01) ». Il existe à cet effet nombre de mécanismes permettant l'atteinte de ces objectifs d'harmonie, le groupe de travail consultatif en est un exemple!

Or, l'imposition d'un deuxième directeur dans une succursale afin de « régler le problème » est carrément contraire à cet esprit. Nonobstant la qualité de ces personnes d'un point de vue personnel, l'ajout d'un deuxième directeur est une tentative de la part de l'employeur de policer ses employés afin d'imposer ce genre de décisions incongrues, voire injustes.

Policer est le mot! Depuis leur arrivée, il y a survérification de chacune des tâches accomplies infantilisant les employés, dont les réguliers ont facilement 20 ans d'ancienneté en moyenne, contrairement aux deux directeurs qui n'en comptabilisent pas 10 ... ensemble! Ils vont même jusqu'à ouvrir toutes les armoires de la cuisine et les cases à la recherche d'on ne sait quoi. Tout ça peut paraître enfantin, mais cette surveillance permanente d'un genre big brother orwellien finit par saper le moral du personnel entier, incluant les temps partiels, si bien que plusieurs temps partiels se sont retirés COS dans cette succursale malgré le manque d'heures flagrante dans la nouvelle division 65.

Nicolas Mimouni et Geneviève Cantin, les deux directeurs de la Sélection Radisson, mobilisent malgré eux syndicalement les employés dans la

LE PIONNIER

VOL. 45 N°06

NOVEMBRE 10

PAGE 07

EDITORIAL

Deux directeurs à la Sélection Radisson :

Le 23171 certifié « OR » ... pour le nombre record de griefs (suite...)

défense de leurs droits et la qualité de leur milieu de travail. Il faut bien se défendre!

Louise Gosselin, directrice régionale, et Jean Lataille, directeur de secteur, ont fait le pari de casser l'action syndicale dans le réseau des succursales, notamment en nommant un deuxième directeur afin de « régler le problème ».

Mais mieux vaut en rire. Louise Gosselin et Jean Lataille ainsi que leurs disciples ont agi dans les faits pour la mobilisation du SEMB à leurs frais, du

moins dans la division 65! C'est dans ces circonstances qu'on voit l'importance du syndicat, et c'est aussi dans ces circonstances qu'il faut se battre pour que cesse cette pratique orwellienne du deuxième directeur, contraire à l'esprit de bonne entente que devrait exprimer notre convention.

Sasha-Alexandre Gauthier, division 65
Gilles Potvin, succursale Radisson

SOLIDARITÉ

Boycottons le Journal de Montréal



Après presque 22 mois de conflit et le rejet massif des offres de la direction du *Journal de Montréal*, la CSN a déclenché une campagne nationale de boycottage du quotidien pour appuyer les membres en lock-out du Syndicat des travailleurs de l'information du *Journal de Montréal* (STIJM-CSN).

L'offre globale, déposée par Quebecor, a été rejetée à 89,3 % par les membres du STIJM. Elle prévoyait le licenciement de 200 des 253 lock-

outés et exigeait, en plus, que ceux qui se prévalaient des primes de départ acceptent de signer une entente de non-concurrence incluant la fermeture définitive du site d'information ruefrontenac.com

Le 27 octobre dernier, le conseil général du SEMB SAQ (CSN) a adopté à l'unanimité une motion d'appui au boycottage du Journal de Montréal, et invite TOUS les salariés (employés et cadres) de la Société des alcools du Québec à ne plus lire le *Journal de Montréal* et à venir signer la pétition disponible sur la page d'accueil de la CSN (www.csn.qc.ca).



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

LE PIONNIER

VOL. 45 N°06

NOVEMBRE 10

PAGE 08

SOLIDARITÉ

La Marche mondiale des femmes

Plus de 10,000 manifestantes et manifestants à Rimouski

Ce n'était pas un petit dimanche tranquille, ce 17 octobre dernier, alors que plusieurs rues importantes du centre-ville étaient fermées en raison de l'important cortège qui y défilait.

Le grand rassemblement, à la fois joyeux et revendicateur, clamait haut et fort « *Nous serons en marche tant que toutes les femmes ne seront pas libres!* ». La Marche mondiale des femmes est en effet organisée en solidarité avec les femmes du monde. Elle adhère aux cinq valeurs de la Charte mondiale des femmes, soient l'égalité, la justice, la liberté, la solidarité et la paix. En ce sens, un hommage particulier a été rendu aux femmes Congolaises qui doivent lutter constamment contre la pauvreté extrême et la guerre dans leur pays.

L'imposant cortège, formé principalement de femmes, accueillait cependant quelques centaines d'hommes venus apporter leur soutien, un apport qui a été fort bienvenu. Il rassemblait plusieurs regroupements de femmes, syndicats et groupes populaires de toutes les régions du Québec. Ils exprimaient aussi des revendications spécifiques à la société Québécoise, telles la lutte à la pauvreté, la conciliation travail-famille, la dénonciation du recrutement militaire dans les écoles, la lutte contre l'exclusion sociale, et l'amélioration de la situation sociale des femmes autochtones.



Le 17 octobre dernier, plus de 10,000 manifestantes et manifestants ont marché dans les rues de Rimouski

De quoi rappeler à toutes et à tous que dans notre monde capitaliste où le profit est la mesure de la réussite, rien n'est définitivement acquis, il faut se battre collectivement pour préserver nos acquis et progresser vers l'égalité complète et la dignité.

Yvan Lespérance
Délégué, succursale de Mont-Joli

LE PIONNIER

VOL. 45 N°06

NOVEMBRE 10

PAGE 09

CONCLUSION

Par souci d'environnement, l'édition de ce journal n'est pas envoyé en version papier à votre domicile. Pour recevoir Le Pionnier, communiquez-moi votre adresse électronique à: hlegault@semb-saq.com

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. Il va de soi que les propos vulgaires et diffamatoires sont proscrits. Ce journal appartient à l'ensemble des membres. Il n'en tient qu'à vous de le rendre vivant !

Vous pouvez faire parvenir vos textes au courriel suivant : hlegault@semb-saq.com ou par télécopieur au (514) 849-7914.

Hugues Legault

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

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

Ont participé à la production de ce journal:

Mise en page :

Hugues Legault

Illustrateurs :

Simon Banville

Correction des textes :

Josée Nault

Rédaction :

Jonathan Bérubé

Sasha-Alexandre Gauthier

Hugues Legault

Katia Lelièvre

Yvan Lespérance

Gilles Potvin



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