Journal publié par le SEMB SAQ
DEPUIS 1965

LE PIONNIER

VOL. 46 N°06 DÉCEMBRE 11

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

Joyeux Noël

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

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
Hugues Legault

Illustrations :
Alexandre Joly (idée originale)
Alexandre Fournier (idée originale)
Simon Banville

Correction des textes :
Josée Nault

Rédaction :
Benjamin Chicoine
Kristian Duval
Katia Lelièvre
Vickie Michaud
Dany Pascazio
Louis Préfontaine
Isabelle Roy
Steve Dumas
Élise Lallement
Simon Malenfant
Michel Morency
Gilles Pothier
Sylvain Rochon

SOMMAIRE

Le mot de la présidente	**P03**
Déjà un an et toujours la même détermination	**P04**
Entrevue: Ronald Asselin	**P05**
Bilan de la médiation préarbitrale et arbitrages	**P07**
Hugues	**P09**
Entrevue: La nécessaire mobilisation	**P10**
Dossier Agences	**P12**
Un irritant… Encore…	**P14**
Pro-Consigne Québec	**P16**
Démesure disciplinaire	**P18**
Les promos du temps des fêtes	**P19**
À propos de la langue de travail	**P20**
Remerciements	**P21**
FOND*ACTION*	**P23**
En réparation	**P24**

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

Date de tombée pour la prochaine publication:

23 janvier 2012

LE PIONNIER

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Aveugle ou autruche???

Je suis toujours ébahie de voir à quel point les cadres de la SAQ ont une capacité exceptionnelle à faire abstraction des commentaires négatifs qui sont émis par les membres. Pourtant, dans près d'une succursale sur deux, vous me parlez de l'optimisation des ressources humaines. Évidemment, pas dans ces termes-là, mais plutôt en disant des choses comme : « Ça n'a pas d'allure, on a plus le temps de faire les choses correctement », « Il manque de staff », « Je suis brûlé », « Je suis écœuré, complètement démotivé », etc. Même les directeurs se mettent de la partie : « Le budget est trop serré », « On est pogné entre l'arbre et l'écorce », etc.

Il semble qu'il y ait un point commun entre ceux qui sont à la SAQ depuis plusieurs années, que ce soit les cadres de premier niveau ou les employés : la démotivation, l'écœurement et la hâte de partir à la retraite au plus sacrant… même si dans certains cas, il reste encore 25 années avant d'y arriver.

Pour la haute direction, tout va bien. Bien sûr, il y a de petits problèmes occasionnels d'organisation, mais dans l'ensemble, tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes. De deux choses l'une, soit ils n'ont pas un portrait réaliste du réseau (chacun se protège les fesses en disant que ça va bien, même si dans la réalité, ce n'est pas le cas, de peur de perdre sa job ou de se retrouver rétrogradé…), soit ils ont une capacité exceptionnelle à faire l'autruche (position dans laquelle, puisque la tête se retrouve enterré dans le sol, le derrière est le premier endroit où le coup de pied arrive…). Voici comment je perçois la communication à la SAQ :

Ce que chacun dit à son supérieur :

Employé : Il manque de staff, on a besoin d'aide, j'ai de la broue dans le toupet, boss;

Directeur de succursale : «Le budget est serré, je vais essayer d'organiser la succursale pour que ça arrive, mais il y a des choses sur lesquelles je n'ai pas de contrôle comme les push qui remplissent l'entrepôt, promo punch qui prend des heures à faire;

Directeur de secteur : Ça va, j'adresse les problèmes;

Directeur régional : Ça va bien, je m'occupe de coacher les directeurs de secteur pour qu'ils coachent les directeurs de succursale;

Vice-président : Ça va très bien, on fait nos chiffres, notre dividende est en augmentation, les ventes par heures travaillées explosent;

Président : Super, on n'a jamais été aussi performant, tous nos indices de productivité sont plus hauts que jamais et nos frais d'exploitation baissent!!!

CA : Monsieur Bachand, vous allez être heureux d'apprendre que nous ferons un dividende record cette année, tous nos objectifs seront atteints et tout le monde est heureux!!!

Si la haute direction de la SAQ est volontairement aveugle, il devient difficile de leur faire voir ce qui se passe dans les succursales, mais comme on me dit vouloir prendre le pouls du réseau, j'ai pensé que je pourrais aider. Après les fêtes, lors de mes tournées de succursales, je vais emporter une enregistreuse et je vais faire un sondage avec vous. La seule question sera : Si vous pouviez parler à la haute direction (sans être obligé de vous nommer), que voudriez-vous leur dire? Le SEMB répète depuis longtemps à la direction que ça va mal dans les succursales, mais il semble que nous ne sommes pas une source crédible pour l'employeur. Si vous êtes nombreux à nous dire ce que vous avez à dire, peut-être arriverons-nous à passer outre la chaîne de communication qui a démontré son inefficacité. Si ça ne fonctionne pas, au moins nous saurons que la SAQ fait l'autruche… et nous pourrons mettre nos caps d'acier pour en faire usage sur la partie exposée pour leur sortir la tête du sable…

Sur ce, je vous souhaite de joyeuses fêtes, au plaisir de vous voir bientôt.

Solidairement,

Katia Lelièvre
Présidente

Remerciements

J'aimerais profiter de cette tribune pour remercier tous les membres qui ont participé à l'exercice démocratique de notre processus électoral, et un merci tout spécial à ceux qui m'ont aidée et appuyée.

LE PIONNIER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Déjà un an et toujours la même détermination

De gauche à droite: Mme Josée Mc Dermett, Mme Hélène Leduc et Mme Katia Lelièvre.

Le 18 octobre dernier se tenait, à la succursale de Baie-d'Urfé, un événement commémoratif en mémoire des tragiques incidents qui y sont survenus un an plus tôt.

En effet, alors qu'elle travaillait seule en succursale ce lundi-là, notre collègue, Hélène Leduc, a été victime d'une tentative de meurtre qui l'a laissée tétraplégique.

Le rassemblement hautement médiatisé a permis à notre collègue, qui était sur place, de revoir plusieurs amis et clients venus lui rendre hommage et lui témoigner amour et solidarité. Il est important de souligner la volonté et la force de caractère qui animent Hélène depuis cette sauvage agression. Le seul fait de s'être rendue sur les lieux de ce drame témoigne de tout le courage et de la ténacité dont a toujours fait preuve cette dame remarquable. Cette manifestation fut une réussite sur toute la ligne puisque plusieurs dizaines de collègues, de connaissances, de clients et de membres de sa famille se sont déplacés, afin de faire part de leur sympathie et leur admiration envers leur collègue qui fut victime d'un acte d'une lâcheté sans nom. Hélène, qui était dans une forme impressionnante, a pu donner maintes entrevues aux divers médias qui s'étaient rendus massivement sur les lieux.

Il est important de souligner que ce rassemblement n'aurait pas été possible sans l'implication et l'entêtement de Mme Josée Mc Dermett, amie personnelle d'Hélène et membre du SEMB dans la division 29, qui a porté ce projet à bout de bras depuis le tout début et qui, par son insistance, a permis la réalisation de ce superbe événement, malgré les diverses embûches qui ont jalonné le long processus d'organisation.

En terminant, chers collègues, je vous invite à vous inspirer du courage dont Hélène fait preuve depuis cette épreuve, et de cette citation prise dans l'article paru dans La Presse le 18 octobre 2011 *: «Vivez chaque moment intensément. Ne tenez rien pour acquis. Parce qu'on ne sait jamais, du jour au lendemain, ce qui peut arriver. C'est lundi, vous allez travailler comme d'habitude, vous ne pensez pas à autre chose. Tout est tranquille. Puis, à 12 h 05, votre vie est complètement changée.»*

Merci à tous ceux et celles qui, de près ou de loin, ont permis à cet événement d'être une réussite sur toute la ligne!

Kristian Duval
délégué Montréal Ouest
SEMB SAQ (CSN)

LE PIONNIER

ENTREVUE : RONALD ASSELIN

Pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient!

Ronald Asselin est une légende. Président du SEMB de 1970 à 1994, ayant mené à terme six renouvellements de convention et ayant empêché la privatisation au milieu des années 80, sa présence au conseil général, cette année, a électrisé l'exécutif et tous les délégués. Il était difficile de ne pas être littéralement pendu à chacun de ses mots, tant l'empreinte de cet homme sur la vie de notre syndicat a été importante.

C'était un tel honneur de le rencontrer, qu'une si courte entrevue ne saurait assez rendre justice à l'ampleur de sa contribution à la tête du SEMB. Ainsi, nous aurons l'occasion de l'honorer à nouveau au cours des prochaines années, alors que nous nous dirigeons vers le cinquantième anniversaire d'existence de notre syndicat en 2014.

Chaque employé du SEMB est tributaire des combats de cet homme, et si nous avons les conditions de travail dont nous jouissons actuellement, c'est en grande partie grâce à lui.

Cette entrevue constitue donc un avant-goût d'un hommage encore plus vibrant à venir pour cet homme et ses réalisations.

Il y a de ces grands hommes qu'on rencontre, qui font partie de notre histoire et de nos racines, en tant que citoyens du Québec. Ils nous transmettent leur vécu et nous donnent la force de nous tenir debout pour continuer à faire respecter nos droits. M. Ronald Asselin est un de ces grands hommes.

C'est avec son cœur, son expérience et son sens de l'humour que M. Ronald Asselin s'est adressé au Pionnier.

Racontant les batailles capitales menées par le syndicat pour acquérir des conditions de travail respectables, Monsieur Asselin encourage le conseil général du SEMB à continuer de préserver les acquis des travailleurs durement gagnés.

Le Pionnier: M. Asselin, qu'avez-vous à dire aux jeunes d'aujourd'hui dont c'est le premier contact avec un syndicat?

Ronald Asselin: S'il n'y avait pas de syndicat à la SAQ, où pensez-vous qu'en serait la SAQ aujourd'hui? Nous sommes partis de très loin et avons lutté très fort pour avoir les conditions de travail que nous avons aujourd'hui.

L.P.: Pourquoi les gens croient moins à la syndicalisation?

R.A.: Je pense que malheureusement, nous avons évolué vers une culture individualiste. La solidarité ne s'enseigne pas à l'école. Le syndicat, c'est comme une échelle. Ça se bâtit barreau par barreau. Il y a des gens qui se sont battus avec acharnement pour avoir les conditions de travail que nous avons aujourd'hui. Ne

LE PIONNIER

ENTREVUE : RONALD ASSELIN

Pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient! (suite...)

laissez jamais personne attaquer votre sécurité d'emploi!!

L.P.: Que répondez-vous aux gens qui disent que le syndicat n'est plus nécessaire aujourd'hui?

R.A.: C'est totalement faux!!!

L.P.: Pourquoi?

R.A.: Regardez juste les fermetures de compagnies autour. Des emplois sont perdus et il y a beaucoup de lois sociales que le syndicat a défendues; l'amélioration de la condition féminine, par exemple !!

L.P.: Pensez-vous que nos conditions de travail sont acquises ou si elles peuvent se perdre si nous ne continuons pas à œuvrer pour les préserver?

R.A.: Ah oui! Elles peuvent se perdre. Vous devez constamment lutter pour les préserver.

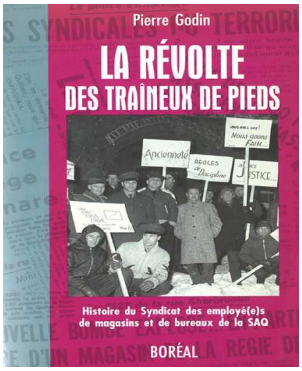
L.P.: Merci pour tout, M. Asselin!

Ronald Asselin: « Je suis heureux de voir qu'il y a maintenant une bonne délégation de femmes au SEMB, dont la présidente, Katia Lelièvre, première femme présidente du SEMB. »

Propos rapportés par :
Isabelle Roy
Succursale 23140
SEMB SAQ (CSN)

« **Les traîneux de pieds** », on surnommait ainsi, dans les années 60, les employés de la Régie des alcools. Ils n'étaient que 3000, mais ce sont eux, les prolétaires du nouveau secteur public, mal payés, sous-scolarisés, qui ont obtenu les premiers la reconnaissance syndicale (…) et qui ont déclenché la première grève de la fonction publique québécoise.

C'est toute une tranche de notre histoire sociale que ce livre fait revivre. Il raconte aussi bien la relation des Québécois à l'alcool depuis le début du siècle que la lutte de « ces gens ordinaires » pour participer à la Révolution tranquille tant chantée par les politiciens.



LE PIONNIER

Bilan de la médiation préarbitrale et des arbitrages

Dans le cadre du renouvellement de la dernière convention collective, les parties étaient dans l'obligation, en vertu de l'annexe 1, de régler la totalité des griefs passés avec l'aide d'un médiateur. Le 1er juillet 2010, au terme de la démarche de médiation, les griefs toujours en litige devaient être, soit portés en arbitrage ou retirés par le syndicat.

Bien qu'entreprise en été 2009, la démarche de médiation prit son envol suite à l'écriture des textes de la convention collective en février 2010. La tâche était colossale; environ 1 500 griefs à traiter en moins de cinq mois.

Contrairement aux pratiques passées où l'employeur versait un montant forfaitaire réparti aux membres en fonction de critères établis par le syndicat, le processus de médiation avait pour objectif de régler les litiges. En effet, la formule de montant forfaitaire a eu comme effet d'accumuler le nombre de griefs, car au lendemain des signatures, des griefs étaient déposés pour les mêmes motifs que ceux fermés suite audit montant. Les parties semblaient confortables avec cette façon de faire, et des comités de griefs avaient lieu sporadiquement sans toutefois parvenir à des règlements. Les litiges s'accumulaient et rares furent les arbitrages. En effet, depuis 2002, il n'y a eu aucun arbitrage sur des griefs d'interprétation mis à part celui des tâches de l'entretien ménager.

Bien que la partie syndicale n'ait pas d'inconvénient à traiter les problèmes de fond, c'est la partie patronale qui soumit la demande de procéder ainsi lors des négociations. En fait, l'employeur laissait sous-entendre à

Les griefs réglés/retirés ont été traités en sous-groupe lors de la médiation

Thème	Nombre de griefs		Notes
Mesure disciplinaire expirée	156	Fermé sans admission	Certains avaient des réclamations monétaires; elles ont été payées.
Mesure disciplinaire toujours en gradation	158	Reporté lors de la médiation	À ce jour, ceux qui ne sont plus en gradation ont été fermés.
Griefs « réglés » par la nouvelle convention (art. 8 :17, 24 :03, litiges entourant les succursales désignées)	419	Montant forfaitaire	Réparti en fonction des heures travaillées (voir communiqué 2011-04-29).
Divers, individuels et collectifs (art. 38, SST, affichage, etc.)	145	Montant forfaitaire	Réparti aux plaignants et le reste réparti en fonction des heures travaillées (voir communiqué 2011-04-29).
Congédiement/période d'essai non réussie	127 (50 dossiers)	Réglé / retiré	
Suspension	127	Réglé / retiré	
Autres	26	Réglé / retiré	
Sous total :	**1031**		
Déféré en arbitrage	623		
Total	**1654**		

**À noter que les griefs réglés par des montants forfaitaires ne sont pas des griefs portant sur des litiges d'interprétation de clauses étant toujours en vigueur.*

Bilan de la médiation préarbitrale et des arbitrages (suite…)

répétition que bon nombre des griefs déposés étaient, selon leur prétention, sans fondement et qu'il ne voulait plus verser des sommes importantes pour ces raisons.

Au terme de la démarche, environ 70 arbitrages furent fixés. À noter que plusieurs de ces arbitrages regroupent plusieurs griefs comme, par exemple, l'arbitrage des clauses 2 :04 et 2 :05 qui représente plus ou moins 350 griefs. Les autres furent tous l'objet d'un règlement ou d'un désistement.

Le bilan détaillé fut présenté et remis au conseil général en octobre 2010. Si ce récapitulatif vous est présenté plus tard, c'est que nous attendions que les paiements soient effectués afin d'éviter toute confusion. À ce sujet, je ne suis pas en mesure d'expliquer les délais interminables entre les règlements et les paiements.

Les ententes hors cour et les lettres d'entente

Les arbitrages ont débuté en octobre 2010 et dans certains cas, des ententes hors cour (des fois la veille ou le matin même de l'arbitrage) furent conclues.

Dans ces cas, dès qu'une entente survient, vos délégués régionaux en sont avisés. Lorsque nous déposons un grief collectif, chaque délégué en reçoit une copie et vérifie si des membres de leur région respective sont touchés par le litige. Un rapport d'enquête doit être fait pour chaque individu concerné et envoyé, afin que les réclamations soient ajoutées au dossier. Un récapitulatif des griefs collectifs actifs avait été présenté en conseil général en septembre 2009 ainsi qu'un rappel lors d'un autre conseil général en octobre 2010.

Les arbitrages

Depuis octobre 2010, il y a eu 11 arbitrages, certains nécessitant plus d'une journée d'audience. Environ une quinzaine d'autres étaient prévus, mais ont fait l'objet d'une entente hors cour. Il y a aussi déjà 23 dates d'audience fixées pour la prochaine année. Il faut dire qu'on avait énormément de rattrapage à faire et normalement, il devrait y avoir une baisse en 2013.

De plus, le 28 septembre dernier, nous avons débuté l'arbitrage de 2 :04 et 2 :05. Deux autres journées d'audience sont prévues en janvier et avril 2012. Comme vous le savez sans doute déjà, il s'agit d'un litige qui perdure depuis plusieurs années et qui a pris de l'ampleur depuis deux ans. Il s'agit d'un enjeu primordial pour la collectivité, car l'employeur nous vole des heures en effectuant nos tâches et cela peut aussi, à long terme, se traduire par une baisse du plancher de postes réguliers qui est fixé par le nombre d'heures travaillées. Il est plus que souhaitable que l'arbitre nous donne raison et que les directeurs soient ordonnés d'effectuer uniquement du travail de gestion. Peut-être auront-ils plus de temps pour faire une saine gestion des relations humaines, et ainsi d'assumer leur devoir de maintenir des climats de travail sains qui sont en variation inverse avec les heures volées. Sinon, peut-on conclure que les directeurs de succursale sont des COS/CPOS surpayés? Étant donné que la SAQ cherche à rationaliser et rentabiliser tout ce qu'elle peut, il est surprenant de voir qu'elle ne s'est pas encore penchée sur le sujet.

Dany Pascazio
Délégué en chef
SEMB SAQ (CSN

LES ARBITRAGES

Thème	Descriptif	Sentence
Pause et allocation de repas en temps supplémentaire	L'employeur ne considérait pas l'employé au travail lors de sa pause rémunérée (15 min) lors des calculs pour les pauses et les allocations de repas.	L'arbitre a donné raison au SEMB et a accueilli les griefs. Les paiements doivent être effectués en novembre 2011.
16-19.5 COS	Le SEMB prétendait que toutes les heures travaillées par les 16-19.5 COS devaient être rémunérées en COS.	L'arbitre a donné raison au SEMB et a accueilli le grief. Cependant, l'employeur a demandé une révision judiciaire et l'audience aura lieu en janvier 2012 en Cour supérieure. *
Besoins imprévisibles (rappels) lors d'absences	Le SEMB a déposé des griefs prétextant que l'employeur devait offrir des besoins imprévisibles aux employés à temps partiel s'étant prévalus d'un congé, afin de leur permettre de compléter leurs 38 heures.	L'arbitre a donné raison au SEMB et a accueilli les griefs. L'employeur a aussi demandé une révision judiciaire pour ces dossiers, et l'audience aura aussi lieu en janvier 2012 en Cour supérieure.*
Journée et partie de journée pour les congés sans solde pour études	Le SEMB a déposé des griefs, parce que l'employeur refusait d'accorder une journée complète de congé sans solde lorsque la cour avait lieu qu'une partie de journée.	L'arbitre a donné raison à l'employeur et a rejeté les griefs.
16-19.5 et (défunts) BRC non offert en priorité en temps supplémentaire aux employés réguliers en P-10	L'employeur prétendait que ces heures appartenaient aux employés à temps partiel tandis que le syndicat prétendait que les heures appartenaient aux détenteurs, et que si ces heures étaient laissées vacantes par les détenteurs, elles devaient être offertes comme les autres besoins.	L'arbitre a donné raison à l'employeur et a rejeté les griefs.

**Pour ces deux dossiers, c'est le statu quo jusqu'au jugement de la Cour supérieure.*

LES ENTENTS HORS-COURS ET LES LETTRES D'ENTENTES

Thème	Type de grief / Nombre de grief
Remplacement de directeur (50 :03 2.a))*	Collectif / 12
Droits acquis pour les orthèses	Individuel / 2
Rétrogradation COS (2)	Individuel / 2
Congédiement (18)	Individuel / 33
Suspension (3)	Individuel / 4
Temps supplémentaire versus retranchement**	Collectif / 16
Formations versus assignations***	Collectif / 9

*Voir communiqué 2011-07-05
**Lettre d'entente 2011-44 (à venir)
***Infos à venir

LE PIONNIER

VIE SYNDICALE

Dossier agences: la nécessaire mobilisation

Les agences sont des points de vente, surtout en région, où les profits vont exclusivement à un propriétaire privé plutôt qu'à la collectivité québécoise. Conséquence : moins d'heures pour les employés, moins de services à la population et perte de revenus pour le Québec.

Le Pionnier a rencontré Sylvain Faubert (23050) et Pierre Giguère (23108) du *Comité agences et restauration*, afin d'obtenir des idées quant à la meilleure façon de lutter contre cette privatisation par la porte arrière.

Le Pionnier : Bonjour messieurs Faubert et Giguère. Merci de nous accorder cette entrevue. Êtes-vous membres de ce comité depuis longtemps?

Pierre Giguère : Pour ma part, ça fait deux ou trois ans environ. Sylvain y est depuis beaucoup plus longtemps!

Sylvain Faubert : Oui, j'y suis depuis à peu près dix ans.

LP : De quelle manière travaillez-vous à limiter le pouvoir croissant des agences dans le réseau?

PG : On tente de convaincre la direction de transformer des agences en succursales. Par exemple, il y a plusieurs agences qui ont un chiffre d'affaires près ou supérieur à 1 million $ par année; on croit que ces agences devraient devenir des succursales, au moins du type « Solo ». On demande à la SAQ de faire des études de marché et on veut convaincre l'employeur que c'est également avantageux pour lui. Les agences de Saint-Augustin (Mirabel) et Saint-Lin-Laurentides ont été transformées en succursales et leur chiffre d'affaires a monté en flèche.

SF : À partir de 1,2 million $, on commence à mettre de la grosse pression pour l'ouverture d'une succursale. On veut pousser la SAQ à faire les études permettant d'y arriver. Par exemple, on l'a convaincue de lancer un projet pilote à Percé, alors que l'agence a été transformée en succursale ouverte la moitié de l'année. Ce sont les Québécois qui sont propriétaires de la SAQ, mais pas des agences. À Percé, ça va fonctionner, car les citoyens sont gagnants.

LP : Parlant des citoyens, de quelle manière peuvent-ils participer à la transformation d'agences en succursales et ainsi améliorer les services qui leur sont offerts? Pourquoi certaines communautés ne veulent-elles pas de succursales?

PG : Sur l'Île d'Orléans, en banlieue de Québec, par exemple, la MRC a décrété un moratoire empêchant la SAQ d'y construire une succursale. Dans le fond, c'est de la petite politique, de la politicaillerie. La SAQ pourrait mettre son pied à terre et menacer de retirer les agences de l'île à la fin de leur contrat; être propriétaire d'une agence n'est pas un droit, mais un privilège. Pour cela, il faudrait tenir tête à la MRC. Est-ce que la SAQ en aurait le courage?

SF : Les trois succursales de l'Île d'Orléans font près de 2,3

LE PIONNIER

VIE SYNDICALE

Dossier agences: la nécessaire mobilisation (suite...)

millions $ par année au total. La SAQ pourrait très bien construire une belle « Sélection » à côté du pont, le seul lien terrestre vers l'île. En ce moment, la population protège les trois propriétaires d'agences, mais ça pourrait changer avec l'entrée en vigueur des nouvelles règles de planographie.

LP : Pouvez-vous nous en dire davantage à propos de ces nouvelles règles et de quelle façon aideront-elles à limiter la croissance des agences?

PG : Ce nouveau cahier d'appel d'offres, qui sera appliqué à toutes les agences d'ici la fin de l'année financière, les forcera à s'approvisionner seulement à partir de la planographie de la succursale qui leur est dédiée. Il y a en ce moment des agences qui ont un choix de produits plus grand que des succursales et qui ont des *Opus One* ou des produits dans le genre parce que les succursales leur commandent ce qu'elles veulent. Alors, les clients vont dans ces agences plutôt que dans les succursales. Tout ceci va changer : maintenant, une agence ne pourra pas avoir des produits que la succursale qui lui est dédiée n'a pas.

SF : Que l'on comprenne bien, les agences, individuellement, ne sont pas contre nous; le fait de les approvisionner crée aussi un minimum d'heures pour les employés. Si leur chiffre d'affaires monte, ça nous aide, pourvu qu'on finisse par créer une succursale à partir de cette hausse. Mais en incitant les clients désireux d'avoir un plus grand choix de produits à aller dans une succursale, ça crée davantage d'heures et ça offre un meilleur service. Sur l'Île d'Orléans, par exemple, la plupart des gens qui veulent ce service doivent sortir de leur île; avec un choix plus limité dans les agences, la population risque d'être plus ouverte à l'idée d'une succursale et de faire les pressions nécessaires sur la MRC pour l'obtenir.

LP : Comment peut-on lutter contre la prolifération des agences?

PG : J'ai de la misère à voir le rapport de force qu'on peut avoir en ce moment. La porte est ouverte dans la convention collective. Ça fait partie de nos réclamations à chaque renégociation de notre contrat de travail, mais l'employeur ne veut pas bouger sur ce point. Je crois que la première étape est la mobilisation. Quand les employés sont mobilisés pour leurs emplois, quand la population est mobilisée pour ses services, la SAQ se doit de bouger. Les gens doivent prendre conscience que c'est plus de 100 millions $ de ventes dans les agences; c'est ça de moins pour les employés et pour les régions. C'est le début de la privatisation. J'ai vu les agences naître au début des années 80, et elles devaient seulement exister dans des secteurs éloignés de la Côte-Nord!

Maintenant, c'est généralisé et certaines ont véritablement l'air de succursales. Il faut se mobiliser!

SF : Il est important que les employés dans les succursales desservant les agences soient solidaires. Ils doivent respecter la planographie et ne pas offrir de

Suite à la page 15

Quand la SAQ dort au gaz...

Regardez l'image ci-contre. Beaucoup de choix, ne trouvez-vous pas? Des tablettes, un parasol décoratif, des pastilles de goût, des vins rouges, des spécialités, du cognac, du whisky, des étalages… Sommes-nous à la SAQ Sélection de la Montée Industrielle à Rimouski? Ou peut-être à la SAQ Classique du boulevard Marcotte à Roberval? À moins que ce soit la SAQ Express de la rue Salaberry à Montréal? Non. Nous sommes dans une simple épicerie à Chertsey, dans la région de Lanaudière, où se situe la troisième agence SAQ la plus importante au Québec.

Un choix de produits digne d'une succursale; des conditions de travail et un service dignes d'un dépanneur.

De nombreux citoyens ignorent l'importance des agences privées dans la vente de l'alcool au Québec. La SAQ entretient elle-même le flou sur cette question avec son secteur «SAQ Alimentation» qui approvisionne la plupart des épiceries et dépanneurs. Une agence, c'est une succursale privée, voilà tout. On y vend tous les produits disponibles dans les succursales de la SAQ, mais on le fait sans offrir le moindre service aux clients, en sous-payant ses employés et en empochant de juteux profits qui, plutôt qu'être redistribués à la communauté, finissent dans les poches d'un seul individu ou d'un groupe d'actionnaires anonymes.

Or, la SAQ, plutôt que de veiller à élargir son réseau et à améliorer l'expérience du client en transformant les plus grosses agences en succursales, tente de fermer des succursales rentables (Shawinigan, Pointe-Saint-Charles, Lebel-sur-Quévillon, etc.) en fermant les yeux sur des agences faisant des ventes supérieures à un million de dollars par année.

Une transformation rentable

L'exemple de St-Augustin (Mirabel) devrait pourtant nous convaincre de la pertinence de transformer des agences en succursales. Ainsi, alors que l'agence située dans cette localité faisait des ventes annuelles de 1,4 million $ en 2010, sa transformation en succursale permet à la SAQ d'y

anticiper des ventes totales de 2,5 millions $ en 2011, soit une augmentation de près de 76% du chiffre d'affaires! Cela se comprend : des citoyens habitués à un service déficient et privilégiant souvent la quantité aux dépens de la qualité, découvrent les avantages à se faire conseiller par des employés ayant l'expertise dans ce domaine. Ils sont prêts à payer quelques dollars supplémentaires pour ce service et pour les découvertes qui en découlent. Tout le monde est gagnant; les employés ont de meilleures conditions de travail, la SAQ peut mieux superviser son rôle social quant à l'alcool et les citoyens jouissent de meilleurs services.

Dans le cas de Chertsey, une telle transformation serait certainement tout aussi rentable. La région de Lanaudière est celle connaissant la plus grande croissance démographique au Québec depuis plusieurs décennies. Entre 2001 et 2010, sa population a augmenté de plus de 17%, près de deux fois et demie l'augmentation de la population du Québec! La MRC de Matawinie, où est située Chertsey, a elle-même connu une augmentation de 18% de la population, et la ville de Chertsey a vu sa population exploser de plus de 26% au cours de la même période! Le point de vente actuel situé sur la Route 125, un axe routier très important et à plus de 21 kilomètres de la succursale la plus près, serait idéal pour l'implantation d'une petite succursale.

À la vitesse à laquelle votre humble serviteur s'est fait « subtilement » encadrer par le gérant et un de ses employés, dès qu'il a commencé à prendre ses photos pour cet article, il semble que le patron de cet établissement n'ignore pas sa chance…

Chertsey, évidemment, n'est qu'un exemple parmi d'autres. On pourrait opérer la même transformation de toutes les agences les plus rentables. Le chiffre d'affaires augmenterait sensiblement suite à la transformation; les employés et les citoyens en profitant largement.

Tout ce qu'il manque, c'est l'ambition de le faire. La direction de la SAQ doit arrêter de dormir au gaz en cherchant le meilleur moyen de fermer des succursales rentables. Elle doit se ressaisir et élargir le nombre de ses points de vente en transformant ses agences les plus lucratives en succursales.

Une enseigne ressemblant à s'y méprendre avec celle d'une véritable succursale.

L'expérience de St-Augustin est concluante. Qu'attend la SAQ pour agir?

Louis Préfontaine
Succursale 23049
SEMB SAQ (CSN)

LE PIONNIER

BUREAUX

Un irritant… Encore...

L'automne est déjà bien entamé. Comme pour l'hiver qui frappera bientôt à nos portes, notre employeur prend tous les moyens mis à sa disposition pour créer un froid sibérien et abaisser le climat parmi les employés de bureau SEMB. Encore une fois, dans sa grande probité intempestive, il a presque réussi à nous faire croire que les employés de bureau SEMB ne sont pas indispensables.

Comme tout le monde le sait, le Salon des Vins est disparu de la carte pour faire place dorénavant à un événement annuel. Désormais, le Salon de la Grande Dégustation de Montréal prendra les choses en main. Précédemment, plusieurs employés des bureaux de Montréal étaient mis à contribution. Le CACD – CDM ainsi que le CACD – CSM travaillaient de concert avec d'autres services, telles la préparation et la livraison afin de satisfaire aux besoins du Salon en matière d'approvisionnement initial ainsi qu'au réapprovisionnement pendant toute la durée de l'événement. Cette année, n'eut été de la vigilance de certains membres SEMB, aucun employé des bureaux n'aurait été mis à contribution. Malgré une formule tout à fait différente à compter de maintenant, des employés de la SAQ font encore partie intégrante du Salon, mais ces employés feront dorénavant le travail sur place et il n'y a plus de réapprovisionnement en stock pendant l'événement. Il va donc s'en dire qu'il n'y aura plus personne dans les bureaux de la SAQ durant le week-end que dure l'événement. Tout le travail se fera au Salon et tirera sa source du service à la clientèle et du travail de caissier-vendeur.

En ces temps de compression budgétaire, la SAQ, dans son attitude pingre et pleure-misère, voulant atteindre ses objectifs financiers démentiels fixés par un gouvernement aux demandes irréalistes, il appert que tout temps supplémentaire était proscrit dans le cadre du Salon. Hors de question que quiconque peut se faire un petit pécule supplémentaire à l'approche du temps des fêtes, ne serait-ce que pour simplement donner une chance aux temps partiels de besogner un tant soit peu, afin d'avoir le sentiment de pouvoir arrondir sa fin de mois. Solution : faire appel à des employés de succursale, temps partiels ou réguliers, ayant accepté de modifier leur horaire en conséquence de celui du Salon, pour éviter justement tout temps supplémentaire. Est-ce que les organisateurs ont pris le temps de demander aux gens des bureaux (particulièrement aux gens à temps partiel) s'ils avaient un intérêt pour aller y faire des heures? Ont-ils pensé qu'il y avait peut-être de ces employés qui attendaient patiemment un appel de l'employeur, afin de compléter leur semaine de travail? À force de se regarder le nombril et de se trouver bon, soyez assurés que les gestionnaires ont eu un comportement de je-m'en-foutisme et que les bureaux ont failli payer pour ce manque de jugement.

LE PIONNIER

BUREAUX

Un irritant… Encore… (suite)

Nous n'avons pas assez de supporter les coupures de postes dans les bureaux, le transfert de tâches vers une autre accréditation syndicale, que maintenant certains gestionnaires tentent par tous les moyens de nous exclure d'événements spéciaux au profit des employés des succursales; mais ne blâmons surtout pas les gens des succursales. Cette incongruité appartient en propre aux organisateurs du Salon, ces grands gestionnaires de la partie patronale. Eh oui! L'employeur aime bien nous frapper et tenter de saper notre moral, en prenant tous les moyens mis à sa disposition pour jouer la carte de l'immoralité. Dommage, car les gens des bureaux de Québec ou de Montréal ont la compétence pour effectuer les tâches demandées par l'employeur. Ils ont la connaissance et toutes les qualités requises pour bien accomplir leur mission. N'avons-nous pas tous le même but ultime, c'est-à-dire, voir notre employeur satisfait de nos tâches accomplies?

Camarades, lorsque vous voyez des situations qui méritent d'être décriées haut et fort, faites-le, ne demeurez pas inertes, n'attendez pas que nos postes soient dilués au point de les perdre.

Gilles Pothier
Vice-président responsable des relations de travail pour les bureaux
SEMB SAQ (CSN)

VIE SYNDICALE

Dossier agences: la nécessaire mobilisation (suite de la page 11)

passe-droit aux agences en leur commandant tel ou tel produit. Il faut inciter le client à venir dans nos succursales! À un moment donné, même les clients vont se tanner et exiger une succursale. En ce moment, plusieurs citoyens n'y voient que du feu! Il y a du monde qui a laissé passer ça dans le temps et aujourd'hui, on a la moitié des points de vente au Québec qui sont privatisés et qui vendent souvent des produits qui ne sont pas disponibles dans les succursales!

LP : Merci beaucoup pour ces informations! Nous comprenons mieux maintenant de quelle façon la mobilisation des employés et des citoyens est essentielle pour lutter contre cette privatisation à petite échelle. Un mot de la fin?

PG : Mon rêve serait qu'il n'y ait plus d'agences. En ce moment, c'est utopique, mais continuons à mobiliser nos collègues et la population, pour nos emplois, et pour leurs services. À bientôt!

SF : Notre but doit être de transformer les agences en succursales partout où c'est possible. Les Québécois sont propriétaires de la SAQ et ils ont le droit d'avoir un bon service. Merci!

Propos rapportés par :
Louis Préfontaine
Succursale 23049
SEMB SAQ (CSN)

LE PIONNIER

PRO-CONSIGNE QUÉBEC

Au mois de mai dernier, votre exécutif syndical s'est courageusement positionné en adhérant à la mission de Pro-Consigne Québec. Ils ont envoyé un communiqué clair en faveur de la bonification de la consigne ainsi que de son élargissement à d'autres contenants. J'ai ressenti une grande fierté envers cette réaffirmation de cette orientation.

Il faut dire que la position du SEMB a toujours été claire. En 1996, un mémoire avait été commandé au Front commun québécois pour une gestion écologique des déchets. Ce mémoire intitulé : "Un nouveau plan pour le Québec" démontrait la nécessité de consigner les bouteilles de vin et de spiritueux à la SAQ. Notre syndicat récidivait en 2007 avec une lettre au ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs, Mme Line Beauchamp.

Finalement, à la conférence de presse de Pro-Consigne Québec du 13 mai 2011, votre syndicat était présent, entre autres, aux côtés de l'Association de l'Aluminium du Canada, l'Association des brasseurs, la ville de Montréal, la Fédération du commerce de la CSN et le Regroupement des Conseils régionaux de l'environnement. Le ministre, Monsieur Pierre Arcand, était aussi au nombre des invités.

Afin de contrer les détracteurs de l'abolition de la consigne et d'informer honnêtement la population et le gouvernement, un regroupement a vu le jour officiellement le 13 mai dernier. PRO-CONSIGNE QUÉBEC est une initiative du Front commun québécois pour une gestion écologique des déchets (FCQGED), un regroupement d'entreprises privées, de syndicats, de municipalités et de groupes communautaires ainsi qu'environnementaux.

Sa mission est fort simple: détourner de l'élimination le plus grand nombre de contenants tout en maintenant et en améliorant le système de consignes. Le système de consignation est le plus approprié qui soit. Non seulement il offre des performances supérieures à celles de la collecte sélective, mais il contribue également à hausser la qualité de l'ensemble des matières recyclables, en plus de responsabiliser les producteurs envers ce qu'ils commercialisent (REP)*.

Étant trié à la source, il est donc exempt de toutes contaminations et enraye ainsi plusieurs problèmes dans les centres de tri. Prenons l'exemple des contenants de verre qui brisent les équipements, occasionnent des blessures et contaminent les autres matières recyclables (carton, papier, plastique). Cette réalité affecte non seulement le prix et la qualité du verre, mais aussi les autres matières, tout en ayant un impact sur le taux de rejet de ces matières tout au long de la chaîne de recyclage.

Dans son plan quinquennal 2011-2015, et basé sur le rapport de la gestion des matières résiduelles publié en 2008, de la Commission des transports et de l'environnement de l'Assemblée nationale du Québec, le gouvernement du Québec envisage d'abolir le système public de consignes, s'il est démontré que la performance de la collecte sélective équivaut à celle du système de consignation pour des produits similaires, et que ce service est accessible et bien réparti sur le territoire. Sans la consigne, le taux de récupération des canettes et des bouteilles de plastique chuterait approximativement de 73% à 46%. On jetterait donc à la poubelle des années d'effort et de

PRO-CONSIGNE QUÉBEC (SUITE...)

sensibilisation. Il est aussi à noter que la consigne publique n'a pas été bonifiée depuis son introduction en 1984. Malgré cela, le taux de retour des contenants à remplissage unique est actuellement de 68%. Du côté des contenants à remplissage multiple, consigner selon un système privé le taux de retour est plus que de 95%.

Soyons clairs, Pro-Consigne Québec n'est pas contre la collecte sélective, mais estime que ces deux façons de récupérer sont complémentaires et qu'elles devraient cohabiter afin de hausser la qualité de nos matières recyclables. Un dernier sondage Léger Marketing nous disait que 82% des Québécois souhaitent le maintien du programme de consigne, plus de 80% des répondants aimeraient qu'il soit élargi à d'autres types de contenants comme les bouteilles d'eau, de jus et de vin.

Plusieurs provinces et territoires du pays consignent déjà tous ces contenants. Récemment, l'Ontario a pris le virage de la consigne sur les contenants de boissons alcooliques, ce qui se traduit par près de 377 000 tonnes de bouteilles de moins dans les bacs bleus. La révocation du programme de consignation entrainerait une baisse de la récupération de toutes les matières, donc plus de 3 000 tonnes d'aluminium et de P.E.T. (téréphtalate d'éthylène, plastique) ainsi que l'augmentation de 40 000 tonnes de gaz à effet de serre (GES) causée directement par la diminution de l'abolition de la consigne.

Pour ce qui en est de la Société des alcools du Québec et de son idéologie pathologique de la croissance sans fin, vous comprendrez qu'elle abonde complètement dans le sens opposé du syndicat. Depuis plusieurs années, la SAQ a tout mis en œuvre afin que leurs contenants ne soient jamais consignés. Curieusement, seulement cette année, 1 million** de dollars d'argent des contribuables ont été gaspillés dans une chaire des recherches environnementales du verre. On peut se questionner sur les liens étroits qu'entretient la SAQ avec l'entreprise Tricentis. Cette dernière, avec l'investissement de la SAQ, a signé une entente avec la Société de valorisation et commercialisation de l'Université de Sherbrooke, lui accordant le droit d'exploiter la technologie d'incorporer du verre dans le béton. Il est clair que plusieurs centres de tri soldent au poids les teneurs des camions qui entrent sur leur site. Pour ces derniers, cela est l'évidence même de garder les bouteilles de la SAQ dans le bac de

recyclage, rapportant à ceux-ci une somme d'argent fort intéressante.

Depuis longtemps, votre syndicat croit au développement durable et aux valeurs qui s'y rattachent. Voilà pourquoi, aujourd'hui, il n'hésite pas à s'associer à Pro-Consigne Québec.

Votre appui est nécessaire, afin d'agrandir notre nombre d'adhérents pour envoyer un message clair au gouvernement et aux détracteurs de l'abolition de la consigne.

Pour en savoir plus ou pour appuyer la mission de Pro-Consigne Québec: www.pro-consigne.org

N'hésitez pas à me contacter pour des renseignements.

Michel Morency
Délégué Laurentides Sud
SEMB SAQ (CSN)

*La responsabilité élargie des producteurs (REP), État de la situation, enjeux et perspectives, Développement durable, Environnement et Parc Québec 2008
** Source: Rapport annuel SAQ 2011

LE PIONNIER

ÉDITORIAL

Démesure disciplinaire

Je suis délégué régional de la Capitale nationale Est à Québec depuis seulement six mois, et je désirerais profiter de cette occasion, afin de vous faire part d'une de mes observations depuis mon entrée en poste. On ne peut certainement pas passer sous silence le "problème" des mesures disciplinaires. On semble, du côté patronal, plus enclin à utiliser le 1er paragraphe de l'article 21:04 de la convention collective qu'à se servir du 2e paragraphe qui a trait à la gradation des sanctions.

Une utilisation plus appropriée du 1er paragraphe et l'application textuelle de la gradation des sanctions, au 2e paragraphe, permet une interprétation beaucoup plus basée sur la possibilité qu'a l'employé de comprendre son erreur et de la corriger. N'est-ce pas là les prémisses à une vraie démarche de partenariat qu'est le respect?

Tout est devenu noir ou blanc. Les employés semblent être devenus tout à coup l'ennemi qu'il faut mettre à sa main. La bonne foi des salarié(e)s semblent être remise en cause pour toutes sortes de raison, et l'employeur poursuit sa stratégie d'intimidation où il laisse entendre que tout acte peut valoir une suspension, simplement en interprétant grossièrement le début de l'article de la convention collective : " À moins que la nature de l'offense soit telle qu'elle exige une suspension ou un congédiement (...)" de façon à passer outre la gradation des sanctions, par le fait même vous suspendre au besoin, en ajustant le degré de gravité à leur dessein.

Ça signifie que nous avons perdu son respect? Ça signifie que votre opinion, votre version des faits, n'est pas crédible? On ne s'attend pas à ce que ça nous soit toujours favorable, mais on s'attend à ce que ce soit équitable. Elle semble dire (SAQ) toutefois qu'elle détient la solution pour vous rendre heureux dans la vie alors, écoutez ou vous serez suspendu!

Qu'est-ce qu'on fait?

Benjamin Chicoine
Délégué Capitale nationale Est
SEMB SAQ (CSN)

Article 21:04: ***« À moins que la nature d'une offense soit telle qu'elle exige une suspension ou un congédiement, la procédure est d'abord de convoquer l'employé à une rencontre portant sur les faits à l'origine de la mesure disciplinaire ou non disciplinaire. En cas de récidive, l'employeur réprimande l'employé deux (2) fois par écrit avant de procéder à une suspension ou à un congédiement (...).*** »

LE PIONNIER

ÉDITORIAL

Les promos du temps des fêtes

Avez-vous l'impression que les promotions corporatives et les valeurs ajoutées sont de plus en plus loufoques? Est-ce que demain sera le jour où nous verrons un bateau attaché à une mignonnette de *Bacardi*? Pensez-vous que la prochaine promotion des fêtes sera de recevoir une dinde congelée gratuite à l'achat de douze bouteilles de vin rouge? (Pensez-y, ce ne serait pas trop compliqué pour la SAQ d'ajouter un congélateur à côté de chacune des caisses…) Sans farce, sommes-nous obligés d'entendre de la musique de Noël sur la radio satellite de la SAQ à partir du 6 novembre au détriment de notre santé mentale?

Avec l'optimisation des ressources et les planchers de vente de plus en plus agressifs, « bookés » six mois à l'avance, où se situe le réel intérêt pour notre clientèle? On nous demande de gros étalages qui prennent tout l'espace, tellement qu'on ne peut plus monter notre dégustation ailleurs que dans la salle des employés. On nous demande une offre de produits variée et, de ce fait, un plancher différent à chacune des périodes *promo punch*. On nous demande des étalages de produits qui sont sur ou au-delà de notre prix moyen par bouteille vendue pour le « trading up ». Avons-nous besoin d'autant de bouteilles? Est-ce que c'est ici le réel besoin de notre clientèle? Respectons-nous leurs goûts, leurs choix, leurs intérêts? On nous demande d'avoir une saine gestion de notre inventaire et des risques d'accident de travail diminués, mais toujours plus de produits en avant. Comment, au juste, sommes-nous censés nous débarrasser des 30 caisses du *produit-inconnu-à-vingt-et-un-dollars-qui-a-été-signé-en-entente-promotionnelle-il-y-a-six-mois-et-qui-pour-faire-exprès-on-ne-tient-plus-depuis-que-la-planographie-a-changé-il-y-a-deux-mois*? Facile! On l'envoie à la SAQ Sélection la plus près, on fait un appel à tous, ou on prie… et on entrepose 25 caisses sur 30 dans l'entrepôt! Comme on a déjà vendu le plancher de vente à 120%, six mois à l'avance, on ne peut pas se permettre la latitude de faire une place à cet étalage qui n'a pas aussi bien fonctionné que prévu, à moins de lui inventer un espace, d'hypothéquer notre plancher à 140% et de le bouger 25 fois, pendant les trois prochaines périodes, jusqu'à ce qu'on trouve le « x » sur la carte au trésor (ou plan de succursale) où, comme par magie, le produit se vend comme des petits pains chauds. Tout ça, au profit de notre santé physique et mentale!

Vous avez, sans doute, déjà eu le sentiment de travailler en double, en triple ou même pour rien. Sachez que, dans ce bas monde, il y a toujours quelqu'un qui vit la même chose que vous. Ne vous sentez pas seuls! Bientôt, quelqu'un va inventer un système de poulies accroché au plafond et on va vendre le plafond de vente en plus de son plancher…, mais d'ici là, si vous trouvez que le système que vous utilisez en succursale est déficient, parlez-en, travaillez-en un autre, ensemble, en équipe, et surtout, ne désespérez pas… à moins d'avoir l'impression de vivre avec des « horders ». À ce moment, arrangez-vous pour que votre gestionnaire (ou votre COS) fasse lever le camp à quelques caisses qui dorment dans votre entrepôt avant que quelqu'un ne se blesse!

Élise Lallemant
Succursale 23193
SEMB SAQ (CSN)

LE PIONNIER

À propos de la langue de travail

Dans quelques régions du Québec, surtout à Montréal et en Outaouais, la question de la langue à utiliser avec le client peut entraîner des incompréhensions, voire de la frustration. Heureusement, l'article 48 de notre convention collective est très précis à ce sujet (*voir encadré*).

En clair, nul employé n'est requis de parler une autre langue que la langue officielle du Québec, sauf s'il connaît la langue en question. Que votre client s'adresse à vous en espagnol, en mandarin, en anglais, en arabe ou en russe, si vous ne parlez pas cette langue, vous n'avez pas à lui répondre dans cette langue. À l'inverse, si vous connaissez une de ces langues étrangères, vous devez l'utiliser si un client vous en fait la demande.

Si un client vous demande de vous adresser à lui dans une langue que vous ne maîtrisez pas et qui n'est pas la langue officielle du Québec, vous n'avez pas l'obligation de lui parler dans cette langue. Vous devez toujours servir le client du mieux possible, mais si vous ne parlez pas sa langue, vous pouvez le référer à un collègue qui la parle ou faire de votre mieux pour l'accompagner malgré son incompréhension de la langue nationale (on finit souvent par se comprendre, même si on ne parle pas la même langue). L'important est d'être poli et de faire son possible pour aider le client malgré son incapacité à parler la langue des Québécois.

L'article 45 de la Charte de la langue française, qui fait intégralement partie de notre convention collective, stipule également qu'il n'est pas permis à l'employeur de « *rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle, ou parce qu'il a exigé le respect d'un droit découlant des dispositions du présent chapitre* ». Dans un secteur où il y a beaucoup de locuteurs d'une langue autre que le français, on n'aurait pas le droit, par exemple, de vous confier des tâches particulières vous éloignant du service à la clientèle sous prétexte que vous ne parlez pas une langue étrangère en particulier.

Article 48

48:01) Aucun employé dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue aux fins de communication interne.

48:02) L'employé dont la langue maternelle est le français doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de service à la clientèle, selon les nécessités du service.

48:03) Sous réserve des préalables mentionnés à l'Annexe 8,
L'employé dont la langue maternelle est le français ne voit pas ses chances d'avancement diminuées du seul fait qu'il lui est impossible de s'exprimer dans une autre langue.

48:04) Les articles 41 à 49 de la Charte de la langue française sont réputés faire partie intégrante de la présente convention collective.

Que ce soit clair : la langue normale de travail à la SAQ est le français, conformément à son statut de langue officielle du Québec. Si vous êtes professionnel dans votre travail et si vous respectez le client, on ne pourra jamais vous blâmer pour votre incapacité à parler une autre langue que le français dans le cadre de votre travail. Le droit de travailler dans notre langue est un droit reconnu par la SAQ, par le SEMB et par la Charte de la langue française (Loi 101). C'est un droit acquis et le SEMB vous accompagnera toujours dans le but de vous permettre de faire respecter ce droit.

Louis Préfontaine
Temps partiel (23049)
SEMB SAQ (CSN)

LE PIONNIER

REMERCIEMENTS

Cher(ère)s camarades,

J'aimerais vous remercier de me faire confiance à nouveau pour un second mandat au poste de vice-président responsable des griefs et des relations de travail pour les magasins. C'est avec grand plaisir et conviction que j'entreprends les trois prochaines années. Étant donné qu'il n'y a pas eu d'élection à ce poste, mon texte électoral n'a pas été publié dans Le Pionnier des élections. Donc, je profite de ce moment pour vous remercier et vous le soumettre malgré tout.

En 2008, lors de la dernière élection, je vous avais fait part de mon intention d'apporter une vision dynamique et une attitude combative des relations de travail au sein du SEMB. Or, durant le dernier mandat, de nombreuses actions qui vont en ce sens ont été réalisées. Mes camarades et moi avons en effet instauré d'importants changements au sein de l'équipe des relations de travail, des changements qui nous ont permis d'accroître notre efficacité dans le traitement des nombreux dossiers. Cette nouvelle façon de faire les choses, plus proactive, aura notamment permis :

- de traiter une fois pour de bon, tous les griefs laissés de côté pendant plusieurs années; plus de 1400 griefs, certains datant de 2001, ont ainsi été réglés. Cela aura en outre permis de trouver une solution à de nombreux litiges qui duraient depuis trop longtemps;

- d'augmenter le rythme des réunions et de remettre sur pied les comités de relations de travail et de griefs, afin de les rendre plus efficaces et de leur assurer un meilleur fonctionnement. Ce rythme accru s'est traduit par un traitement plus rapide des dossiers de griefs;

- de relancer le processus d'arbitrage quasi inopérant depuis plusieurs années, et d'utiliser à meilleur escient toutes les ressources disponibles, y compris celles offertes par la CSN. En ayant recours à l'arbitrage, nous évitons que les dossiers les plus litigieux demeurent « intraités » trop longtemps.

Il faut maintenant continuer dans cette voie. De nombreux dossiers attendent encore qu'on leur trouve une solution juste et équitable, en respect avec notre convention collective, sans compter que le processus d'optimisation que nous impose l'employeur transforme profondément l'organisation du travail dans les succursales, cela exerce une pression sur nos conditions de travail, plus que jamais, il faudra être vigilant.

C'est pourquoi, dans les années à venir, je m'engage à poursuivre le travail entrepris avec les militantes et les militants qui font partie de mon équipe, et ce, avec le même dynamisme et la même rigueur. Seules une préparation minutieuse et une connaissance approfondie des dossiers peuvent empêcher l'employeur d'imposer sa volonté. En ne cédant pas un pouce et en démontrant notre intention de prendre tous les moyens pour parvenir au meilleur règlement, nous travaillons à faire respecter la convention collective, et nous obligeons la SAQ à tenir compte des revendications et des aspirations des membres du SEMB. Les employés de magasins et de

REMERCIEMENTS (SUITE...)

bureaux de la SAQ sont les principaux artisans du succès de la SAQ, il ne faut pas l'oublier, leur contribution mérite d'être reconnue!

Cela fera bientôt dix ans que je milite activement au sein du SEMB. Mon engagement envers le syndicat ne s'est jamais démenti, bien au contraire. En accomplissant différents mandats, j'ai pu aller chercher auprès de mes camarades, une riche expérience et des connaissances qui m'ont permis d'accroître mon assurance. Or, cette assurance a sans cesse nourri ma combativité qui n'a fait qu'augmenter avec le temps.

Quelles que soient les tâches que j'ai accomplies au sein du SEMB, mon but est toujours resté le même : faire respecter nos droits et s'assurer que l'employeur reconnaît la grande qualité de notre travail. En cela, je m'inscris dans une longue lignée de militantes et de militants qui ont fait du SEMB un syndicat combatif et fier de son autonomie.

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

Simon Mathieu Malenfant
Vice-président responsable des relations de travail pour les magasins
SEMB SAQ (CSN)

REMERCIEMENTS

Salut camarades!!

Je tiens sincèrement à remercier tous ceux et celles qui m'ont appuyé lors du dernier processus électoral de votre comité exécutif. Merci également à tous les membres qui ont participé à et exercice démocratique d'une grande importance pour votre syndicat. Votre confiance est grandement estimée, et je m'engage sous peu à me déplacer dans vos milieux de travail afin d'échanger avec vous sur les différents enjeux qui vous préoccupent en matière de santé et sécurité.

Vous pourrez toujours compter sur une équipe SST solide, efficace et dynamique. De plus, je vous invite à communiquer avec celle-ci pour toute interrogation, préoccupation ou suggestion.

Ensemble, unis pour l'avenir et fiers de l'être, nous ferons toute la différence.

Syndicalement!!!

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

Comment profiter du RAP

Qu'est-ce que le régime d'accession à la propriété (RAP) :
C'est un programme fédéral qui vous permet de retirer sans retenue d'impôt jusqu'à 25 000 $ de vos régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) pour l'achat d'une habitation qui vous servira de résidence principale.

Qui est admissible :
S'il s'agit de l'achat de votre première maison ou si vous et votre conjoint n'avez pas été propriétaires au cours des 5 dernières années, vous avez accès au RAP.

Le RAP avec Fondaction :
Si vous possédez des REER dans une institution autre qu'un fonds de travailleurs, vous devez préalablement les utiliser avant ceux de Fondaction.

Modalités de remboursement :
Vous disposez d'une période maximale de 15 ans pour rembourser les montants retirés de vos REER et ce, sans intérêt et à raison de 1/15e par année. Si le remboursement n'est pas effectué, le montant minimal annuel s'ajoutera à vos revenus de l'année.

Avantage particulier du RAP avec Fondaction :
Si le remboursement des sommes retirées de vos REER provenant d'autres institutions financières est effectué à votre REER Fondaction, vous obtenez alors les crédits d'impôt de 40 % pour contribution au fonds de travailleurs Fondaction (15 % au fédéral et 25 % au Québec).

EXEMPLE

Lise a acheté récemment une nouvelle résidence, dont la mise de fonds de 15 000 $ a été retirée du REER détenu dans son institution financière.

La loi l'oblige à rembourser minimalement chaque année une somme de 1 000 $ sur une période de 15 ans dans son REER.

Si le remboursement est fait dans un REER Fondaction, il lui permet d'économiser 400 $ annuellement en impôt (40 % x 1 000 $). À la fin de la période de 15 ans, Lise aura réalisé une économie d'impôt totale de 6 000 $ (400 $ X 15 ans).

Pour en savoir plus sur Fondaction et pour connaître tous les détails du RAP, visitez les sites de Fondaction au www.fondaction.com et de l'Agence du revenu du Canada au www.cra-arc.gc.ca.

Tirez parti du RAP avec Fondaction !

FONDACTION
CSN POUR LA COOPÉRATION ET L'EMPLOI

www.fondaction.com | 1 800 253-6665

LE PIONNIER

EN RÉPARATION

Dans la dernière chronique, Marilou a informé son directeur qu'elle s'est blessée il y a deux jours et que la douleur persiste toujours, elle ira donc consulter un médecin.

Mercredi matin, après avoir déposé Félix à la garderie, Marilou se rend à la clinique sans rendez-vous de son quartier. Rendue sur place, elle attend près de six heures avant de voir finalement un médecin, le docteur Sansouci. Une fois avec le médecin, Marilou raconte comment elle s'est infligé cette blessure. Après l'avoir rapidement examiné, le médecin prescrit un arrêt de travail d'une semaine. Il lui suggère aussi de mettre de la glace toutes les 20 minutes pour faire diminuer l'enflure. Marilou est un peu déçue, elle ne voulait pas nécessairement être en arrêt de travail, elle ne voudrait pas mettre ses collègues dans l'embarras, mais bon, on n'a qu'un seul dos et vaut mieux en prendre soin pour revenir le plus vite possible "top shape". Elle lui demande si elle devrait prendre aussi des médicaments pour calmer la douleur; elle lui explique qu'à la maison, elle devra tout de même s'occuper de son fils, car elle est monoparentale. Le médecin lui prescrit donc des anti-inflammatoires au besoin.

Dr Sansouci complète donc une attestation médicale de la CSST sur lequel il indique : arrêt de travail d'une semaine, appliquer du froid, à revoir dans une semaine. Il lui dit de se présenter mercredi prochain à la clinique pour qu'il puisse la réexaminer. Il lui donne aussi la prescription de médicaments.

Immédiatement après être sortie de la clinique, Marilou ne perd pas de temps et se rend à la succursale pour aller porter les papiers de la CSST à son directeur. Arrivée sur place, ses collègues s'informent de son état de santé et lui disent que le directeur est absent pour le reste de la journée, mais qu'il a laissé une note pour elle : « Salut Marilou, j'ai complété l'avis d'accident afin de t'éviter des problèmes. J'ai imprimé une copie pour toi. » Elle consulte l'avis d'accident qui dit : « la travailleuse a ressenti une douleur au dos en faisant la réception de marchandises. »

Comme il est absent, Marilou laisse les papiers sur le bureau de son patron, de cette manière, il pourra les voir demain matin. Elle garde les papiers de la Commission de la santé et décide d'aller les porter elle-même à la CSST de sa région, après tout, ce n'est qu'à quelques rues d'ici. Elle se rend donc au bureau local de la CSST et remet ses documents dûment remplis par le médecin.

Après être passée à la pharmacie, Marilou va chercher son fils et retourne chez elle. La journée a été longue et la douleur dans son dos est de plus en plus intense. Une fois Félix endormi, elle pourra appliquer de la glace et se reposer. Elle a eu une journée stressante; elle s'inquiète de la réaction de son employeur dû à sa réclamation en CSST. Elle se ressaisit et se dit qu'elle n'a pas à s'en faire, ses collègues savent à quel point elle aime son travail et que c'est une personne honnête. Elle devrait plutôt dormir pour mieux récupérer de sa blessure.

À suivre…

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