Journal publié par le SEMB SAQ
DEPUIS 1965

LE PI@NNIER

VOL. 48 N˚03 ÉTÉ 2013

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS

BONNE FÊTE NATIONALE À TOUS NOS MEMBRES !!!

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

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

LE PIONNIER

Le Pionnier est publié depuis 1965 par le Syndicat des employé-es de magasins et de bureaux de la SAQ (CSN)

1065 rue Saint-Denis
Montréal (Québec) H2X 3J3
Téléphone : 514.849.7754
1.800.361.8427
Télécopieur : 514.849.7914
Courriel: info@semb-saq.com

Conception et mise en page :
Alexandre Fournier

Illustrations :
Boris
Florence Tison
Paul Noël (idée originale)

Rédaction :

Katia Lelièvre
Lisa Courtemanche
Pierre-Luc Bilodeau
Ana B. Gallegos B.
Louise Lamontagne
Steve Dumas
Julie Miller

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

SOMMAIRE

Quand le gouvernement déteste les travailleurs **P03**

Ça fonctionne, ne lâchons pas! **P05**

La succursale Des Forges restera ouverte **P06**

Les milliardaires: Comment les ultra-riches nuisent à l'économie **P07**

La force syndicale, un puissant moteur de changement **P08**

Un pour tous et tous pour un **P09**

Rappel sur les vacances annuelles **P10**

Procédure d'évacuation **P11**

En réparation (acte final) **P13**

En route vers le 50ème **P15**

Date de tombée pour la prochaine publication:

26 août 2013

LE PIONNIER

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

QUAND LE GOUVERNEMENT DÉTESTE LES TRAVAILLEURS…

En tant que Québécois, nous avons toujours été fiers de nous targuer d'être une société distincte. À titre d'exemple, outre notre langue, nous sommes plus sociaux-démocrates que le reste du Canada. Chez nous, le pourcentage de travailleurs syndiqués est le plus élevé au Canada, les fonds de travailleurs fonctionnent très bien, et nous tentons de valoriser les individus dans le travail et non pas les entreprises au détriment du bien commun.

Vous pourrez me taxer de profiter de la fête nationale pour faire du « Conservateur Bashing », mais j'aimerais vraiment beaucoup ne pas avoir de raison de le faire… hélas… je crois ne jamais avoir fait d'éditoriaux à saveur entièrement politique, mais le gouvernement du Canada va beaucoup trop loin pour que je ne me permette pas de sortir de ma réserve.

Depuis son élection majoritaire, le gouvernement Harper a décidé de mettre la hache dans le modèle québécois. Il semble que la réflexion de ce qui devrait être notre élite politique se soit bornée à se venger de « ceux de qui Harper n'a pas besoin pour être élu au Canada », le Québec. J'y vais fort? Eh bien, faisons un survol des décisions anti-travailleur et anti-syndical de ce gouvernement de droite.

Réforme de l'assurance-emploi : On catégorise les travailleurs en type de chômeurs. Prestataires occasionnels ou fréquents ne subiront pas le même traitement, enfin, pas dans les mêmes délais, mais au final, tous seront obligés de trouver un emploi rapidement sous peine de se voir imposer un travail dans un domaine tout à fait différent, à 100km de leur résidence et à 70% de leur salaire d'origine. Cela constitue une attaque en règle contre le filet social que représente l'assurance-emploi. Quand on sait que le gouvernement ne met pas un sou dans le fonds de l'assurance-emploi, et que sa réforme prévoit aussi des congés de cotisations pour les petites entreprises, on comprend bien qui est le dindon de la farce. Les travailleurs se verront offrir des emplois à rabais par les entreprises qui profiteront de leur situation pour le moins précaire. À long terme, c'est une pression à la baisse des conditions de travail et la désertion des régions qui va s'en suivre. Mais puisqu'une mauvaise nouvelle ne vient jamais seule, on réforme aussi la méthode de contestation des décisions. Maintenant, ce sont des juges nommés par le gouvernement qui remplaceront le comité paritaire de révision. Ils jugeront d'abord s'ils souhaitent entendre le travailleur ou si sa cause est perdue d'avance; gageons qu'ils ne seront pas très occupés. Pour couronner le tout, le gouvernement coupe les liens de communication avec les agents qui ne peuvent plus parler avec les représentants des travailleurs. Maintenant, toutes les communications se feront par fax… Ça doit aider au processus de déshumanisation, j'imagine…

Le gouvernement vote ensuite le projet de loi C-377 : Sous le prétexte de la transparence, on modifie la loi sur l'impôt, afin que les syndicats se voient obliger de remplir des formules de déclaration de dépenses précises pour les dépenses de 5 000$ et plus. L'objectif est de faire un répertoire où toutes ces sommes seront colligées et où une simple recherche par mot clé pourra être faite par n'importe quel citoyen ou employeur. Pourtant, les associations professionnelles bénéficient elles aussi d'un crédit d'impôt, ainsi que plusieurs

entreprises et les OSBL. Comment expliquer alors que seuls les syndicats soient régis par ce projet de loi, alors qu'ironiquement, le Code du travail prévoit déjà cette transparence auprès de leurs membres? La seule explication logique est une volonté d'affaiblissement du rapport de force doublé d'un désir de discréditer les syndicats. Comment, en effet, préparer des actions par surprise dans un cadre de relations de travail, s'il faut remplir un rapport de 19 pages expliquant en détail à quoi ont servi les sommes dépensées et que l'employeur peut retracer par une simple recherche par mot clé? Gageons que la prochaine action du gouvernement dans ce dossier sera de tenter de scinder la cotisation syndicale entre les relations de travail et l'action politique puisqu'actuellement, les dépenses politiques des grandes centrales servent à contrer ses actions qui affectent les travailleurs.

Coupure du crédit d'impôt pour les fonds de travailleurs : Sous prétexte de ne pas vouloir créer de concurrence déloyale avec les banques (sic), le gouvernement annonce la fin graduelle du crédit d'impôt aux fonds de travailleurs. Ces fonds investissent pourtant une grande partie des épargnes des travailleurs dans des entreprises d'ici dans lesquelles les banques n'ont pas souhaité investir. De plus, grâce au crédit d'impôt des deux paliers de gouvernement, les travailleurs à plus petits revenus y voient un bon moyen d'épargner plus qu'ils ne le pourraient dans une institution financière traditionnelle. Quand on sait que plus de 85% des sommes retournées en crédit d'impôt le sont au Québec pour les fonds de la CSN et de la FTQ, on peut se demander s'il ne s'agit pas là d'une basse manœuvre afin de punir les centrales de tenir tête au gouvernement dans le dossier de l'assurance-emploi.

La formation des travailleurs subit aussi des modifications importantes : À l'avenir, on ne se demandera plus ce que le travailleur a envie de faire dans la vie, mais plutôt on demandera aux employeurs ce dont ils ont besoin. C'est typique de l'idéologie conservatrice où le travailleur n'est qu'une sorte de marchandise qui ne peut être rentable, que si sa force de travail est mise au profit de l'entreprise privée. En prenant cette décision, Harper démontre que non seulement il se fout éperdument de la qualité de vie des Canadiens, mais qu'en plus, les champs de compétence des provinces lui indifèrent totalement.

Le gouvernement vote des lois favorisant l'embauche de travailleurs immigrants temporaires : On a assisté à une dérive importante suite à une enquête qui a mis en lumière les abus, entre autres, de RBC qui avait remercié ses techniciens informatiques canadiens

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE (*SUITE*)

et embauché des Indiens pour effectuer le même travail, mais à moitié prix. Est-ce de cette façon que nous allons partager la richesse? Quand le gouvernement dérègle-mente les entreprises, il doit tenir compte de leur soif insatiable de profit et des bassesses qu'elles sont prêtent à faire au bénéfice de leurs actionnaires.

Finalement, le projet de loi C-525, où l'on souhaite complexifier l'affiliation syndicale. La signature de carte ne suffira plus, il faudra voter afin de se syndiquer. Ces modifications laisseront les travailleurs à la merci des pressions de l'employeur, et quand on sait que de nombreuses personnes qui ont œuvré afin de syndiquer leur entreprise ont perdu leur emploi, on peut rapidement évaluer les conséquences sur l'envie ou la capacité d'entreprendre une campagne de syndicalisation dans plusieurs entreprises. Dans les autres pays où de telles lois ont été adoptées, on a vu une baisse significative du taux de syndicalisation.

Quand on additionne toutes ses mesures, on ne peut arriver qu'à une seule conclusion : le gouvernement Harper déteste les travailleurs et encore plus ceux du Québec. La CSN a déjà annoncé qu'elle mettra tout en œuvre afin de contrer les actions anti-travailleurs du gouvernement conservateur, mais au final, ce sont les citoyens qui pourront démontrer leur mécontentement dans l'urne au moment des élections.

Katia Lelièvre
Présidente
SEMB SAQ (CSN)

MOBILISATION ET VIE SYNDICALE

ÇA FONCTIONNE, NE LÂCHONS PAS!

Je suis heureuse de constater que pour la plupart d'entre nous avons compris qu'il était temps de démontrer à Mme Catherine Dagenais qu'assez, c'est assez, ça suffit !

Effectivement, l'opération « Signature de la pétition » a été un franc succès, et nous la remettrons à qui de droit lorsque cela s'avèrera nécessaire. Que dire de votre engouement au port des objets de visibilité ! Que ce soit les bracelets et/ou les cordons, vous les portez fièrement. Les capsules vidéo (malgré quelques lacunes) ont été visionnées et partagées par des milliers de gens, membres SEMB, membres CSN, tous les paliers de la direction SAQ et par ricochet, vues par nos clients. Vos délégués régionaux ont effectué un travail formidable avec leurs « poteaux » dans notre combat collectif pour la sauvegarde de nos emplois et de nos succursales. Il est temps que la SAQ arrête de nous égorger par tous les moyens inimaginables, le succès de l'entreprise, c'est nous !

L'employeur voit et ressent la mobilisation qui émane des succursales. Par votre reconnaissance que les agences sont des moyens détournés de privatisation et de sous-traitance de nos tâches, sans compter sur notre souci de bien servir le client, peu importe la ville, le village ou la municipalité, vous facilitez le travail de l'équipe de négociation syndicale. Sans vous, cette négociation ne serait qu'une piètre comédie.

Malgré cela, ce n'est pas terminé et pas gagné ! Même durant la période estivale et des vacances bien méritées, la négociation se poursuivra, et pour ceux présents en succursale, vous serez appelés à poursuivre le combat pour la survie de nos emplois.

Est-ce que la SAQ se rend compte du message qu'elle livre aux populations des villes qui seront servies par des dépanneurs ou autres entreprises ? Que ces gens sont des citoyens de seconde zone qui ne **méritent pas** notre expertise, nos conseils, notre professionnalisme, notre éthique de vente et le vaste choix de produits que nous avons dans nos succursales.

Lisa Courtemanche
Vice-présidente à l'information, à la mobilisation et vie syndicale (par intérim)
SEMB SAQ (CSN)

LA SUCCURSALE DES FORGES RESTERA OUVERTE

Au mois de mai, la direction de la SAQ annonçait un changement de position dans le dossier de la succursale de la rue des Forges au centre-ville de Trois-Rivières. À la suite d'une réévaluation de la situation économique du quartier par le département de stratégie immobilière, la fusion qui avait été annoncée il y a près de deux ans n'aura finalement pas lieu.

Résumons les évènements survenus dans le dossier de Trois-Rivières :

- En janvier 2011, la SAQ annonce la fusion des succursales des Forges et Laviolette prévue pour 2012;
- Dans les mois qui suivent, le syndicat organise une coopération régionale avec les acteurs locaux dont l'organisme Vivre en Ville, la Société de développement commerciale, les Chambres de commerce, quelques élus locaux ainsi que le Conseil central de la Mauricie;
- Profitant d'un délai de construction qui repousse l'ouverture pour l'été 2013, le SEMB, avec ses partenaires, poursuivent la mobilisation régionale afin de sensibiliser les citoyens au fait que la décision de la SAQ n'est pas viable socialement, écologiquement et économiquement;
- Au cours de notre campagne, nous avons distribué des tracts, fait des conférences de presse, réalisé des sorties médiatiques avec des acteurs politiques, ainsi que déposé des pétitions à l'Assemblée nationale (via des députés péquistes, à ce moment dans l'opposition). Bref, nous avons maintenu la pression sur la SAQ;
- La SAQ refait l'exercice de viabilité avec les nouvelles données et change sa décision.

Rien de tout cela n'aurait été possible sans l'appui de tous les acteurs locaux, mais nous croyons fermement que c'est en partie grâce à la mobilisation du SEMB et du Conseil central qui n'ont jamais baissé les bras que ce changement a été possible. En effet, n'eût été la pression constante que nous avons mise sur la SAQ, la succursale serait fermée depuis longtemps et cette nouvelle analyse n'aurait jamais eu lieu. Cela démontre qu'il ne faut jamais cesser de se tenir debout pour ce que nous croyons juste. « Jamais bataille n'est perdue pour celui qui se bat toujours. » Que cela nous serve d'exemple pour le futur.

Merci à tous ceux qui ont rendu cette victoire possible, particulièrement à la déléguée, Isabelle Gélinas, à ses militants et à la population qui a toujours été derrière la succursale de la rue des Forges.

L'Exécutif du SEMB SAQ (CSN)

LES MILLIARDAIRES : COMMENT LES ULTRA-RICHES NUISENT À L'ÉCONOMIE

Depuis plusieurs années, le refrain est toujours le même: l'écart entre les riches et les pauvres s'agrandit. Pourtant, rien ne semble vouloir freiner cette tendance puisque la baisse des taux d'imposition pour les plus riches, tant aux États-Unis qu'au Canada, a favorisé le transfert constant de la richesse des gens ordinaires vers les poches des plus riches, à partir des années 1980.

Le livre de Linda McQuaig et de Neil Brooks, *Les milliardaires. Comment les ultra-riches nuisent à l'économie*, vient documenter ce phénomène en démantelant un mythe tenace, celui qui laisse croire que l'enrichissement des plus riches profite à toute la société.

Malgré l'évidence d'une prise de contrôle du pouvoir politique par les plus riches, presque personne, à part les militantes et les militants du mouvement Occupy Wall Street, ne soulève de débats à ce sujet. C'est ce vide que les auteurs ont tenté de combler en y ajoutant une intéressante perspective historique.

En effet, après la Deuxième Guerre mondiale, on assiste à la plus grande période de prospérité de l'époque contemporaine. Les Trente glorieuses sont alors marquées par une répartition équitable des revenus avec l'élaboration de filets sociaux et des impôts véritablement progressifs partout en Occident. C'est l'âge d'or du capitalisme: la croissance économique est largement répartie et les excès sont limités. «Les taxes pour les riches étaient élevées et, pourtant, il y avait une grande croissance jusqu'au début des années 1980, souligne Linda McQuaig. C'est important de le souligner parce qu'aujourd'hui, on croit que les taxes tuent la croissance.»

Également chroniqueuse politique au quotidien Toronto Star, l'auteure rappelle avec justesse qu'on se demandait à l'époque ce qu'on ferait de notre temps libre plus tard. «Nous croyions qu'avec autant de richesse créée, nous aurions plein de temps mort. Mais ce n'est pas ce qui est arrivé. Le gouvernement a plutôt pris notre temps en augmentant l'âge de la retraite. Bien sûr, on évoque le fait que nous vivons plus vieux, mais en réalité, si nous avions gardé le même système que celui de l'après-guerre, les dividendes auraient profité à tous et nous aurions eu, effectivement, plus de temps libre. Nous aurions même pu baisser l'âge de la retraite.» En fait, si la classe moyenne semble conserver son pouvoir d'achat d'année en année, c'est que les gens travaillent davantage...

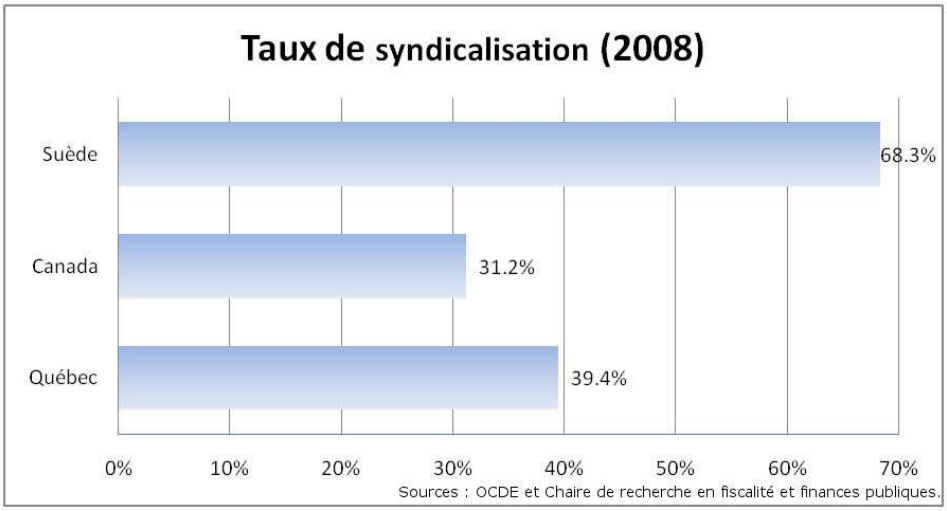
Il y a 30 ans, un dirigeant d'une grande entreprise au Canada pouvait gagner environ 25 fois le salaire moyen d'un employé. Aujourd'hui, le ratio est passé à 250 fois son salaire. Dans le secteur financier, cet écart est encore plus extrême, atteignant parfois 28 000 fois le salaire moyen d'un employé. À l'heure actuelle, 69 milliardaires sur la planète profitent de cette culture de la cupidité désormais bien répandue, avec l'aval de nos dirigeants politiques, qui estiment que cette réalité est le fruit d'un libre marché qu'on ne peut contrôler. « On prétend que c'est comme une loi de la physique. C'est absurde, car ce n'est basé sur aucune loi naturelle. La réalité est construite par les humains. Si nous contestons la situation, nous nous faisons reprocher d'être jaloux des riches, mais en fait, il y a d'énormes conséquences à l'élargissement extrême des inégalités sur le plan du bien-être pour le plus grand nombre.» L'une de ces conséquences est la crise économique de 2008, dont nous ressentons encore aujourd'hui les effets. Un chapitre entier du livre est d'ailleurs consacré à cette question.

L'ouvrage, publié chez Lux Éditeur, s'adresse à un large public et explique avec une grande clarté comment nos sociétés ont été victimes du vol des ultra-riches au cours des 30 dernières années, avec la complicité de nos pouvoirs politiques. Il démontre également avec éloquence que nous ne sommes pas obligés de continuer à nous faire voler, tout en remerciant ceux qui partent avec la caisse.

Pierre-Luc Bilodeau
Perspectives CSN
Juin 2013

LA FORCE SYNDICALE, UN PUISSANT MOTEUR DE CHANGEMENT

La reconnaissance des syndicats au Québec est le fruit de plusieurs luttes ouvrières qui ont vu le jour au début du XIXe siècle. Le Syndicat des employé(e)s de magasins et de bureaux de la SAQ (SEMB SAQ CSN) a vu le jour en 1964. À cette époque, les conditions de travail des employés de la «Régie des alcools» étaient déplorables. Le salaire était en dessous du seuil de pauvreté, il n'y avait aucune sécurité d'emploi et les règles de santé et sécurité étaient inexistantes dans les succursales et les entrepôts.



Dans mes quelques participations au GTC (même pas 4), je me suis déjà fait dire «la bienvenue» d'une façon sarcastique par un employé. La personne m'a dit qu'on est comme des policiers...toujours du mauvais côté. Cette affirmation m'a fait rendre compte de la perception qu'ont les employés du syndicat. Je me suis sentie en même temps déçue et fâchée, mais après quelques moments de réflexion, cette phrase m'a rappelé que de ne pas avoir de syndicat avait un caractère négatif, car il semble signifier une absence de discussion et de cohérence sociale.

Le GTC est constitué d'employés de succursale (côté syndical) et de directeurs (côté patronal). On fait des réunions à chaque période pour parler des problématiques vécues en succursale et trouver des solutions viables pour les deux côtés. C'est à chacun de faire valoir nos droits, puis les membres du GTC sont là pour défendre nos droits. Donc, si jamais vous avez des inquiétudes, questions, suggestions ou commentaires, les membres du GTC sont là pour vous aider, n'ayez pas peur de vous exprimer.

N'oubliez pas que chaque jour est une «lutte» qu'on prend comme un engagement caractérisé par la collaboration, mais elle n'est pas une «lutte contre les autres». Ensemble, nous pourrons assurer la pérennité de nos emplois et leurs qualités.

Ana B. Gallegos B.
Succursale 23363
SEMB SAQ (CSN)

Saviez-vous que:

En 2011, le SEMB SAQ a déposé un grief collectif (grief # 2011-04 0217) concernant le logiciel d'assignation SIGMA. Grief contestant que l'employeur n'a pas pris tous les moyens nécessaires pour faire en sorte que le logiciel d'assignation SIGMA respecte les règles d'assignation, tel que stipulé à l'article 8 :00 de la convention collective. Si vous détectez des anomalies à l'horaire et pensez être lésés, contactez votre délégué régional qui fera les vérifications nécessaires et s'il y a lieu, ajoutera votre réclamation à ce grief.

Un employé temps partiel à l'essai peut transférer dans une autre division. Il devra cependant recommencer sa période d'essai de 300 heures dans sa nouvelle division.

Un employé à temps partiel en congé sans solde complet ou en congé autorisé, qui n'a pu remettre une nouvelle disponibilité aux dates prévues, soit pour le 15 août ou pour le 15 décembre, peut modifier sa disponibilité initiale à son retour de congé.

EDITORIAL

UN POUR TOUS ET TOUS POUR UN

Cher(ère)s collègues,

Aujourd'hui, je me sens privilégiée de vous écrire dans Le Pionnier. Mon sujet traite de **solidarité** entre travailleurs et travailleuses.

Il m'est difficile de croire et/ou d'entendre qu'entre collègues, il existe de la médisance et qu'on dénonce sans scrupule les faits et gestes de ceux-ci, pour que des punitions s'en suivent??? Nous sommes tous capables de bien communiquer et d'arriver à une entente pour le bien de tous.

En cette période d'incertitude où l'insécurité et l'instabilité de l'emploi se généralisent, je vous propose de réfléchir à votre avenir et celle des autres. La solidarité est le sentiment de responsabilité et de dépendance réciproque au sein de votre succursale. La solidarité conduit l'employé à se comporter comme s'il était directement confronté au problème des autres, sans quoi, c'est l'avenir de votre succursale (donc le sien) qui pourrait être compromis.

La solidarité doit être distinguée de l'altruisme qui conduit à aider son prochain, par simple engagement moral, sans qu'il y ait nécessité de réciprocité, ainsi que de la coopération où chacun travaille dans un esprit d'intérêt général pour l'ensemble. Ne vous laissez pas diviser en plusieurs groupes, unissez-vous, afin de vous faire entendre et démontrer que vous êtes : **un pour tous et tous pour un**.

Louise Lamontagne
Succursale 23104
SEMB SAQ (CSN)

EN BREF

Lors de la dernière assemblée générale, vous étiez invités à voter sur une proposition concernant la vente de la bâtisse où logent les bureaux du SEMB. Voici la proposition et les résultats du vote.

CONSIDÉRANT	IL EST PROPOSÉ
Le coût des rénovations à effectuer sur la bâtisse du SEMB; L'évaluation réalisée par un évaluateur agréé; Les besoins du syndicat;	De mandater l'exécutif pour procéder à la vente de la bâtisse du SEMB située au 1065, rue St-Denis à Montréal et à l'achat d'une autre bâtisse en vue d'un déménagement. L'achat d'une nouvelle bâtisse ne pourra être réalisé que s'il peut être fait à coût nul. La nouvelle bâtisse devra être accessible en transport en commun et pouvoir accueillir tous les militants et employé(e)s qui y travaillent quotidiennement.

POUR	CONTRE	ABSTENTION
87,7 %	7,5 %	4,8 %

Nomination au conseil d'administration

Dans un autre ordre d'idées, nous aimerions souhaiter la bienvenue au nouveau président du CA de la SAQ, M. Sylvain Simard. Nous espérons qu'il saura être plus à l'écoute des commentaires des travailleurs qui font la force de l'entreprise dont il a la responsabilité, et qu'il sera plus près de leurs besoins que son prédécesseur. Bonne chance dans votre mandat, Monsieur Simard.

RAPPEL SUR LES VACANCES ANNUELLES

Employés* réguliers, article 12	Employés temps partiels, article 8:23
Voir les articles 12:01, 12:02 et 12:03 pour déterminer le nombre de semaines de vacances dont vous avez droit. Pour les employés réguliers 30 heures et pour les employés ayant un retranchement d'heures, les vacances sont cumulées au prorata des heures travaillées.	Les employés à temps partiel ont droit à 4 semaines de vacances par année, non rémunérées, sauf pour les employés détenteurs de poste 16h-19.5h qui, eux, seront rémunérées au prorata des heures travaillées.
Les employés inscrivent en mars, sur le calendrier des vacances, leur préférence quant aux dates de leurs semaines de vacances annuelles.	
Aucune période de vacances annuelles ne peut être prise au cours du mois de décembre, sauf si l'employeur l'autorise.	
Une semaine de vacances constitue 7 jours consécutifs, pas nécessairement du dimanche au samedi. Elles peuvent se prendre, par exemple, du mardi au lundi.	
L'employé ayant le plus d'ancienneté a préséance sur l'employé en ayant le moins.	
En avril, l'employeur affiche les dates des périodes de vacances annuelles des employés réguliers **de manière à ce que chacun connaisse à l'avance la période de ses vacances.**	Avant d'autoriser les vacances d'un employé à temps partiel ou d'un employé détenteur d'un poste 16h-19.5h, l'employeur doit s'assurer qu'il y aura dans la division un nombre suffisant d'employés disponibles pour combler le besoin de main-d'œuvre.
En aucun temps, la reprise de temps supplémentaire accumulé ne peut empêcher un employé régulier ou temps partiel de prendre ses vacances. *(Les quanta sont applicables que pour les vacances; la reprise de temps supplémentaire ne l'affecte pas.)*	**En aucun temps, la reprise de temps supplémentaire accumulé ne peut empêcher un employé à temps partiel ou temps partiel de prendre ses vacances.**
Si un employé régulier de la succursale est directeur remplaçant à long terme, cela ne doit pas avoir pour effet de pénaliser un autre employé régulier de la succursale dans la prise de ses vacances.	Si un employé à temps partiel de la division est directeur remplaçant à long terme, cela ne doit pas avoir pour effet de pénaliser un autre employé à temps partiel de la division dans la prise de ses vacances.
Aucune heure de vacances n'est monnayable.	
**Le masculin est utilisé pour alléger le texte.*	

Saviez-vous que:

Il est possible pour un employé régulier (30h et 38h) dont l'horaire comprend le dimanche, de prendre congé un dimanche sur deux en utilisant ses banques d'heures de congés (fériés, temps supplémentaire, congés personnels) ou à ses frais. Pour bénéficier de deux dimanches de congé consécutifs, il devra, pour un des deux, utiliser sa banque de congés personnels. L'employeur ne peut refuser un tel congé si la demande est faite au plus tard le mardi précédent.

Tous les employés (de tous les statuts) ont droit à dix (10) journées sans solde par année pour remplir des obligations familiales (reliées à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou reliées à la santé d'un parent, d'un de ses grands-parents, d'un frère, d'une sœur)?

MESURES DE SÉCURITÉ EN CAS D'URGENCE: PROCÉDURE D'ÉVACUATION

Plusieurs situations peuvent nécessiter l'évacuation d'un établissement : un incendie, un appel à la bombe, un déversement de produits dangereux, une fuite de gaz, une attaque armée, un tremblement de terre, etc. Mais peu importe l'évènement, l'évacuation d'un milieu de travail, ça se planifie pour que tout se passe dans l'ordre afin de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des individus.

C'est pourquoi la règlementation sur la santé et la sécurité du travail (RSST) prévoit certaines mesures minimales de sécurité en cas d'urgence, ainsi que la fiche d'inspection paritaire en succursale.

RSST

34. Plan d'évacuation: Dans tout établissement, un plan d'évacuation en cas d'urgence doit être établi et mis en application, le cas échéant.

35. Exercices: Des exercices de sauvetage et d'évacuation doivent être tenus au moins une fois l'an. Ces exercices sont adaptés aux risques que présente l'établissement ainsi qu'à la nature des activités qui y sont exercées.

Ainsi, la voie de circulation de 44 pouces qui donne accès à la sortie d'urgence doit être libre et dégagée en tout temps, le point de rassemblement doit être affiché dans l'aire de repos et sur la porte de sortie d'urgence.

Le lieu de rassemblement

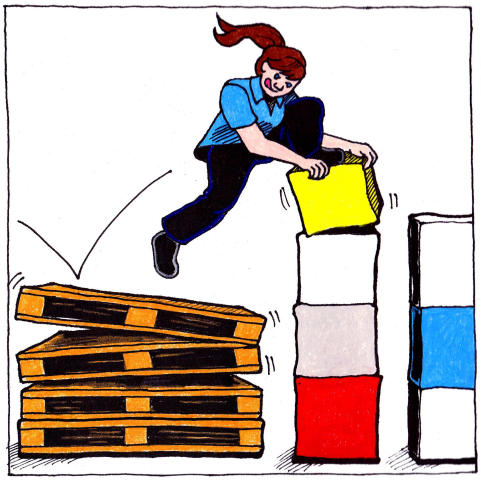
Le lieu de rassemblement est l'endroit où sont dirigés les occupants lorsqu'il y a une évacuation. C'est à cet endroit que sont données les consignes sur les événements à venir : réintégration des locaux, arrêt du travail, etc.

Il est obligatoire de quitter immédiatement un bâtiment au signal d'évacuation, et de se diriger vers le lieu de rassemblement prévu pour contrôler l'effectif et signaler toute personne manquante, et le personnel ne doit quitter celui-ci que sur ordre de la direction ou du service de sécurité.

Le choix du point de rassemblement doit être fait de façon à ne pas gêner l'approche des secours extérieurs.

Les exercices d'évacuation

Les exercices d'évacuation permettent au personnel de se familiariser avec les dispositifs d'alarme, les issues de secours et les points de ralliement, permettent aussi de vérifier la clarté et l'efficacité des consignes de sécurité et d'en révéler les lacunes (par exemple, déceler les endroits où des encombrements peuvent se produire en cas d'évacuation).



L'exercice d'évacuation doit se dérouler après avoir vérifié que :

1. Les équipements techniques fonctionnent (lumière d'urgence, extincteur, etc.);
2. Le plan d'évacuation est établi;
3. Le personnel assumant des responsabilités est formé;
4. Les consignes sont rédigées, distribuées, expliquées et affichées.

L'exercice d'évacuation permet de :

I. Tester et d'exercer l'organisation en place;

II. Tester et contrôler les installations techniques;

III. Déceler des adaptations à apporter;

IV. Exercer les occupants.

La formation des équipes d'évacuation

Dans un bâtiment pouvant accueillir un personnel en grand nombre, l'évacuation des personnes est du ressort d'une structure organisée par l'établissement. L'équipe d'intervention doit être apte à réagir lors de chaque alarme, à prendre les mesures nécessaires pour gérer l'évacuation de tous les occupants et s'assurer que tous les locaux soient vides.

(Suite page suivante)

La formation de cette équipe vise à lui faire connaître les règles de mise en sécurité des personnes lors d'une évacuation :

- L'alarme : le personnel doit reconnaître un signal d'alarme comme un ordre d'évacuation d'urgence;
- Les dégagements et issues de secours;
- Les points de rassemblement;
- Le ratissage : vérifier qui est présent ou absent au point de rassemblement et si les instructions sont suivies;
- L'aide aux personnes handicapées si nécessaire;
- L'accueil des premiers répondants (ex.: pompiers) pour qu'ils soient informés correctement;
- Des moyens d'intervention disponibles, les produits dangereux, les victimes, les disparus, etc.).

Les moyens et matériels d'évacuation

- Les alarmes d'évacuation

Elles consistent à transmettre l'information de la découverte ou de la détection d'un incendie ou d'une autre situation anormale dangereuse au personnel et à imposer aux occupants d'évacuer le bâtiment.

- L'éclairage de sécurité

Il doit permettre d'atteindre un endroit sûr et les sorties du bâtiment en cas de défaillance de l'éclairage normal et d'obscurcissement des lieux par la fumée.

Il doit assurer la visibilité des obstacles et permettre d'exécuter les manœuvres nécessaires en cas d'incendie.

- Les sorties de secours

Les sorties de secours sont des issues aménagées spécialement afin de permettre rapidement l'évacuation en cas d'urgence.

Nous vous rappelons que la fiche d'inspection paritaire est un outil indispensable permettant le maintien sécuritaire du lieu de travail et des équipements d'urgence. Il est donc primordial de bien faire cette inspection et d'identifier les lacunes présentes qui pourraient nuire au bon fonctionnement d'une évacuation.

Par conséquent, cela évitera des situations chaotiques, comme le démontre la série de caricatures, pouvant mettre en danger la sécurité de toutes les employées et de tous les employés.

Steve Dumas
Représentant à la prévention
SEMB SAQ (CSN)

EN RÉPARATION (ACTE FINAL)

Rappelons que lors de la chronique précédente, le Bureau d'évaluation médicale (BEM) avait statué qu'il n'y avait pas de lien entre l'accident et la blessure de Marilou.

Cette dernière s'est donc vue forcer de retourner au travail régulier, malgré ses douleurs, et ses traitements de physiothérapie ne sont plus payés par la CSST. Marilou doit prendre son mal en patience durant le processus de contestation, mais elle ne comprend pas ce qui l'attend. Inquiète, elle téléphone à son conseiller en santé et sécurité, Julius Coudemmin, qui lui explique ceci :

« Pour que le syndicat puisse te représenter lors des contestations, tu dois signer un mandat de représentation ». Marilou se demande ce que la signature de ce document implique. Julius lui explique que le mandat lui permettra de demander son dossier complet à la CSST. Elle signe donc le mandat, heureuse d'avoir le support de son syndicat. Quelques jours après avoir reçu le dossier, Julius appelle Marilou pour lui expliquer ce qui va se passer dans les prochains mois.

Il lui explique tout d'abord que l'avis du médecin du BEM est un avis qui supplante ceux du médecin traitant et du médecin de l'employeur. Par la loi, la CSST est liée à l'avis du BEM. Cela veut dire que la CSST n'a pas le choix de se plier à l'opinion du médecin qu'elle a rencontré au BEM. C'est pour cette raison qu'elle a reçu la lettre de décision de la CSST disant qu'elle est apte à retourner au travail, comme il était mentionné dans le rapport du BEM. C'est d'ailleurs cette décision de la CSST suite au rapport du BEM que l'on conteste. Julius lui explique ensuite les étapes à franchir durant le processus de contestation.

La première étape consiste à contester la décision de la CSST à la direction de la révision administrative de la CSST, la DRA. Durant cette étape, il lui explique qu'un réviseur est chargé d'étudier le dossier et de demander aux parties de présenter leurs observations. C'est à cette étape qu'il est utile d'avoir le dossier de CSST, puisque c'est en lisant le dossier que Julius sera en mesure de repérer des erreurs potentielles ou des faits qui sont inexacts, et de bâtir un argumentaire qu'il présentera au réviseur de la DRA. Après avoir pris connaissance des observations, le réviseur décidera d'infirmer ou de confirmer la décision de la CSST. La DRA informera Marilou de la décision par lettre. Julius insiste pour que cette dernière lui téléphone dès la réception de cette lettre pour faire le suivi du dossier, et pour qu'il puisse effectuer la contestation à la Commission des lésions professionnelles, la CLP. La CLP est le dernier palier de contestation possible; Julius avise Marilou que l'attente sera longue, elle est découragée.

Ce matin, elle a reçu une lettre de la Direction de la révision administrative (DRA) qui lui indiquait que la décision de la CSST était maintenue. Elle ne comprend pas comment cela peut encore lui arriver, elle se dit : « Coudonc! Personne n'a l'air de comprendre que je souffre. Je suis tellement à bout… » Elle téléphone à son conseiller, Julius :

- Salut, Julius, c'est Marilou. J'ai reçu la lettre de la DRA. La décision est maintenue!

- Je me doutais que ça allait arriver. On va contester à la Commission des lésions professionnelles, la CLP. Je fais la contestation et j'envoie ton dossier à notre représentant à la CSN.

- Quoi? Tu ne me représenteras plus, Julius?

- En fait Marilou, c'est une personne de la CSN qui se spécialise dans la défense des travailleurs accidentés, c'est elle qui sera chargée de te représenter à cette étape.

Il est super compétent et il ne fait que ça, plaider devant la CLP, mais je serai là durant tout le processus pour répondre à tes questions. En fait, lorsque j'aurai fait la contestation à la CLP et que j'aurai transmis ton dossier, tu recevras ta date d'audience par lettre, mais il y a une étape avant l'audience, c'est la conciliation. C'est là que le représentant de la CSN entrera en communication avec toi, pas avant. Marilou, je reste ton conseiller jusqu'à la fin de l'histoire et je serai là pour répondre à toutes tes questions.

- Une audience! Est-ce que la CLP est une cour avec un juge et tout? Je n'ai pas envie d'aller passer un interrogatoire moi, Julius!

- Ça arrive, Marilou, d'avoir à aller témoigner à une audience, mais la conciliation fonctionne souvent et le dossier se règle à cette étape. Il y a une entente entre les parties, puis l'audience est annulée.

- Je ne comprends rien à ton histoire de conciliation, Julius!

- Ce sont des discussions entre l'employeur et ton représentant durant lesquelles on essaie de trouver un terrain d'entente. Parfois, l'employeur se désiste tout simplement. Dans ces cas-là, le travailleur gagne sa cause, la décision de la DRA est annulée, il récupère toutes les sommes qui lui sont dues et son accident de travail est reconnu. Parfois, c'est le travailleur qui se désiste et il fait une entente pour le remboursement des sommes qu'il doit. D'autre fois, les deux parties vont trancher 50/50. Comme tu vois, il y a plusieurs options possibles et j'en oublie sûrement. Tout dépend de la solidité du dossier du travailleur, Marilou.

- C'est plus clair, mais qu'est-ce qui se passe s'il n'y a pas d'entente?

- C'est à ce moment-là qu'on se retrouve devant la Commission des lésions professionnelles. Il y a une audience et ton représentant et le représentant de l'employeur vont plaider devant un juge-commissaire. Le travailleur doit témoigner, parfois il y a d'autres témoins comme des médecins et des collègues. Après avoir entendu la cause, le juge-commissaire prend une décision et la rend par écrit.

- Puis, ça va prendre combien de temps tout ça, Julius?

- À partir du moment où je fais la contestation, ça peut prendre entre deux mois et un an!

- Ouf, c'est long! Donc, j'attends la lettre avec ma date d'audience et l'appel du représentant de la CSN. Et je peux t'appeler si j'ai des questions?

- Certainement, sois patiente, ça va finir par se régler d'une manière ou d'une autre.

Après des mois d'attente, Marilou reçoit un appel du représentant de la CSN. Cela fait tellement longtemps, qu'elle avait l'impression qu'on l'avait oubliée. Finalement, le représentant lui annonce que l'employeur se désiste de la cause et qu'elle gagne sur toute la ligne. Elle aura droit à des traitements de physiothérapie si elle en a encore besoin, tous les traitements qu'elle a payés de sa poche lui seront remboursés, toutes les journées qu'elle a manquées pour aller voir les médecins, passer des examens médicaux et faire ses traitements lui seront toutes remboursées!

Marilou est folle de joie. Si son dos le lui permettait, elle sauterait au plafond! Elle remercie le représentant de la CSN et s'empresse d'annoncer la bonne nouvelle à sa famille et à son conseiller en santé et sécurité qui sont tous très heureux pour elle.

Julie Miller
Représentante en santé et sécurité au travail
SEMB SAQ (CSN)

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

Votre syndicat aura bientôt 50 ans! En guise d' hommage à tous ceux et celles qui ont donné de leur énergie pour faire du SEMB ce qu'il est aujourd'hui, nous partageons avec vous des articles parus dans les éditions passées du journal et qui sont, souvent, encore d'actualité.

La prime à l'ingérence

Un sujet fantastique qui, tout en apportant le sourire sur plusieurs visages, en fera rougir bien d'autres. Une invention qui, à ses débuts, se voulait une récompense aux directeurs les plus méritants, est devenue, avec le temps, un outil de travail pour nos patrons et un attrait, le seul peut-être, pour la job de directeur.

Après avoir corrigé le budget (brouillon) de nos directeurs, les boss retournent le réel, celui dont nos directeurs devront se servir s'ils veulent atteindre l'excellence.

Personnellement, je n'ai rien contre cette forme de motivation, en autant que ceux qui s'engagent dans ce concours ne cherchent pas à faire défrayer la note à des employés qui, en plus de n'en tirer aucun avantage, doivent absorber les surcharges de travail ou la malpropreté des milieux de travail dû au manque de personnel.

Bien entendu, dans tout cela, les grands perdants, ce sont encore nos employés temporaires qui se font voler du temps par nos directeurs. Il est rendu normal de voir un directeur à la caisse enregistreuse ou mettre du stock en tablette (eux qui possédaient une certaine fierté d'avoir une job de directeur en prennent un bon coup). Je sais bien que l'argent qui sert à la prime à l'excellence doit être pris quelque part, mais il y a des limites à tout.

Motivez-vous si vous le voulez, mais restez à l'intérieur de vos plates-bandes. Motivation n'est aucunement synonyme de prostitution.

Je me demande si ceux qui font appliquer ces politiques auraient accepté d'en faire autant, lorsqu'ils remplissaient des fonctions de directeurs. Ces gens-là doivent rire dans leur barbe. Ceci est la preuve que les gens en place sont dépassés. Les limites du respect et de la gêne se sont soudainement effondrées.

Pour finir, j'aurais une suggestion à faire aux directeurs qui se sentiraient coupables de s'être aventurés dans cette orgie. Pourquoi ne pas partager votre prime avec vos employés temporaires et réguliers? Après tout, on partage bien tout le reste.

Claude Rivard
magasin 517
Cap-de-la-Madeleine

Un an de négociations, c'est comme le 1er mai, ça se fête!

COMMUNIQUÉ DE PRESSE 24/4/1979

Après maintenant un an (28 avril 78) les négociations avec la S.A.Q. n'ont donné aucun résultat. La SAQ s'acharne à rester sur ses positions et à vouloir retrancher des droits importants aux syndiqués, notamment au chapitre des heures de travail. Les négociateurs de la SAQ n'ont aucun mandat et les officines gouvernementales se renvoient la balle.

Depuis six mois, il y a eu à la SAQ 20 jours de débrayage légal et 794 jours de suspension ou lock-out illégal, 7 employés ont été congédiés pour activités syndicales et le ministre du Travail n'a toujours pas nommé d'enquêteurs dans les dossiers de congédiement ou de suspension pour activités syndicales. La lenteur du ministre commence à se faire transparente. De plus, le syndicat a dû intenter 70 poursuites contre la SAQ ou ses agents pour mettre fin à ses contraventions à la loi anti-scab.

Afin de marquer le premier anniversaire de négociation, les employés de la SAQ des régions suivantes débrayeront pour 24 heures, mardi le 1er mai: La Mauricie, l'Estrie, l'Outaouais, St-Hyacinthe-Drummondville, Montréal, magasins et bureaux; Québec, magasins et bureaux.

En après-midi, parce que c'est fête, les employés venant de toutes ces régions assisteront à un match de baseball au Stade olympique avec les membres de leurs familles et sont ensuite invités à participer au défilé du 1er mai qui partira de l'Arena Paul Sauvé à 19.30 heures.

Le débrayage du 1er mai sera précédé d'une mini-campagne de publicité dans les journaux, lundi le 30 avril, annonçant à la population les motifs de ce geste.

Les négociations sont au point mort depuis février et le syndicat s'est déclaré disposé à négocier en tout temps. On sait que les offres patronales ont été rejetées au scrutin secret à plus de 98%, il y a maintenant plus d'un mois.

Ronald Asselin, président.

Le Pionnier, juin 1981