Journal publié par le SEMB SAQ
DEPUIS 1965

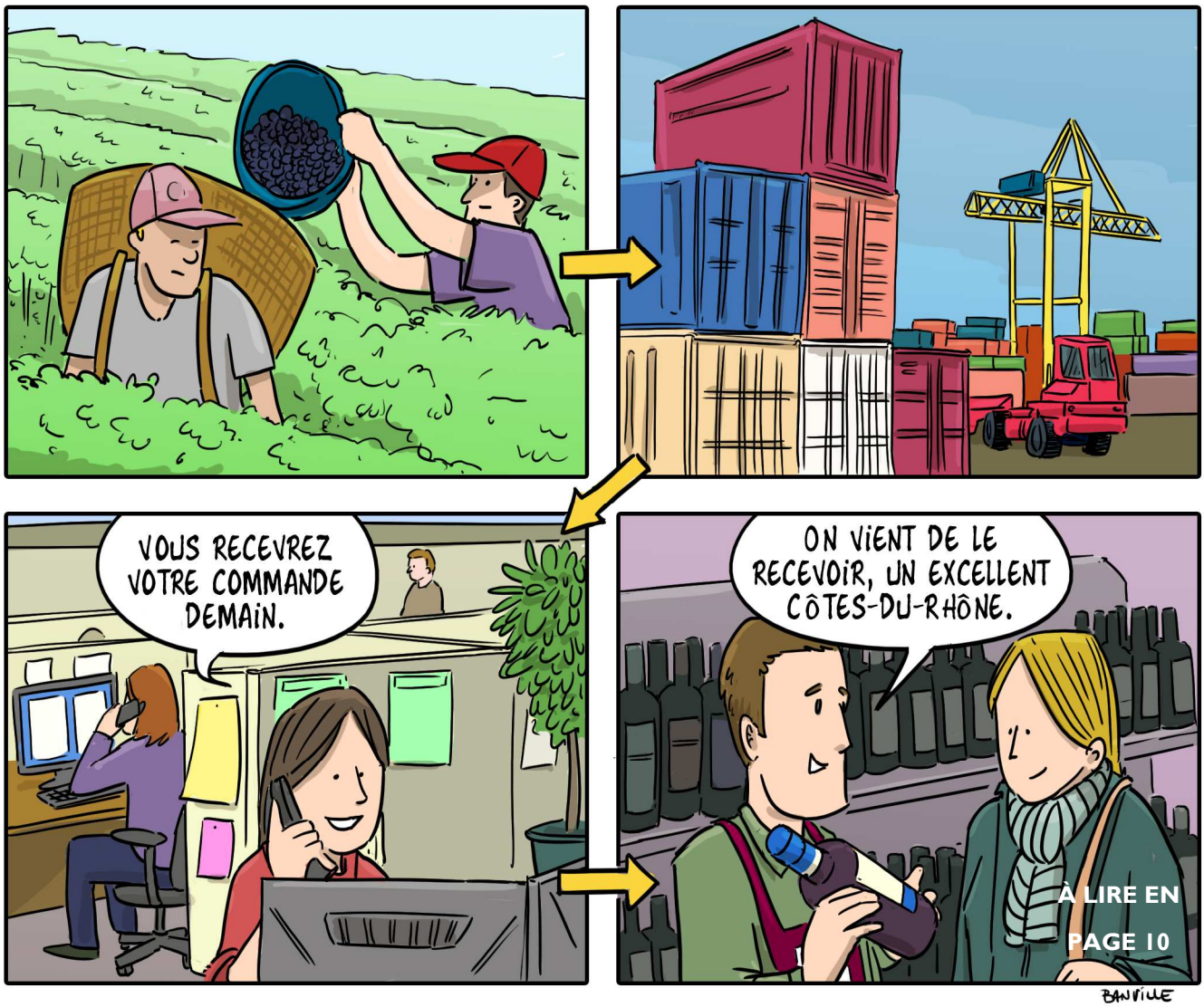
LE PIONNIER

VOL. 48 N°01 MARS 2013

SEMB SAQ

feesp. CSN
FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS

L'APPORT DES EMPLOYÉ(E)S DE BUREAUX



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

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

Numéro de convention Postes Publication: 42406020

LE PIONNIER

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

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

Conception et mise en page :
Alexandre Fournier

Illustrations :
Simon Banville
Florence Tison

Rédaction :

Katia Lelièvre
Dany Pascazio
Alexandre Fournier
Marc-André Mcsween
Louis Préfontaine
Gilles Pothier
Hugues Legault
Serge D'Avignon
Stéphanie Paquin
Sylvain Rochon

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

Un premier conseil général sous le thème de l'échange	**P03**
Un employeur qui punit	**P04**
Campagne de syndicalisation chez Couche-Tard	**P06**
Idle No More	**P08**
Société syndiquée, société prospère	**P09**
L'apport des employé(e)s de bureaux	**P10**
Des temps durs au 23148	**P13**
L'agence de Valcourt	**P14**
Correspondance entre une membre et le département des ventes	**P14**
Nouvelles en bref	**P16**
Le travail seul en succursale	**P18**
En réparation	**P19**
En route vers le 50ème	**P20**

Date de tombée pour la prochaine publication:

6 mai 2013

LE PIONNIER

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

UN PREMIER CONSEIL GÉNÉRAL SOUS LE THÈME DE L'ÉCHANGE

Le premier conseil général de 2013 a eu lieu du 18 au 21 février. À l'ordre du jour, la thématique du fonctionnement de cette instance qui siège entre les assemblées. Un constat général se dégage à l'effet que, par souci d'efficacité, les ordres du jour ont été très chargés de sorte qu'au fil du temps, les rencontres du conseil sont devenues plus informatives qu'axées sur les débats. Un des objectifs de ces discussions était aussi de faciliter la tâche aux délégués qui souhaitent discuter de sujets et apporter des propositions dans cette instance. Nous en sommes arrivés à un consensus sur la façon de faire.

De plus, nous avons travaillé sur un langage commun : nous avions constaté des différences dans la compréhension de certains termes. Évidemment, il est difficile de faire preuve de cohésion si nous n'employons pas le même langage. L'employeur l'a bien compris, quand on pense à des expressions comme valeur ajoutée, optimisation, leadership de proximité, tous les gestionnaires comprennent de façon uniforme de quoi il s'agit. Nous nous sommes donc mis au diapason sur certains termes qui guident nos actions: mobilisation et vie syndicale, formation et éducation, organisation et service.

Une discussion sur le logiciel SIGMA, ainsi que sur tous les problèmes non corrigés de ce dernier a débouché sur une proposition d'action d'ici le prochain conseil général. De plus, en mars, un suivi sera fait et un plan d'action pourrait être mis en place, mais je ne voudrais pas trop en dire pour ne pas brûler toute la surprise!!!

Pour sa part, l'exécutif commence à préparer la tournée d'assemblée générale qui aura lieu en avril et en mai. Au niveau des finances, le rapport des vérificateurs ainsi que le budget pour l'année en cours seront présentés. De plus, chacun des vice-présidents devra présenter un bilan de l'année 2012 et faire son rapport à vos délégués.

La préparation d'une assemblée générale demande quantité de temps et de discussions. Les propositions, qu'elles soient proposées par un membre de l'exécutif ou encore un délégué régional, doivent cheminer dans les instances. La première étape de ce processus démocratique étant une adoption de diverses propositions par le conseil général, chacun s'est mis à pied d'œuvre sur les sujets relevant de sa responsabilité.

Le prochain conseil général, qui se tiendra au mois de mars, sera aussi l'occasion de débattre de points importants, telle la vente de l'immeuble du SEMB. En effet, une proposition allant dans ce sens sera présentée à cette instance pour discussions et débats. Il sera proposé de relocaliser les activités du syndicat dans des locaux plus récents et plus adéquats. Cette proposition, si elle est acceptée par le conseil général, sera ensuite portée aux voix lors de l'assemblée du printemps.

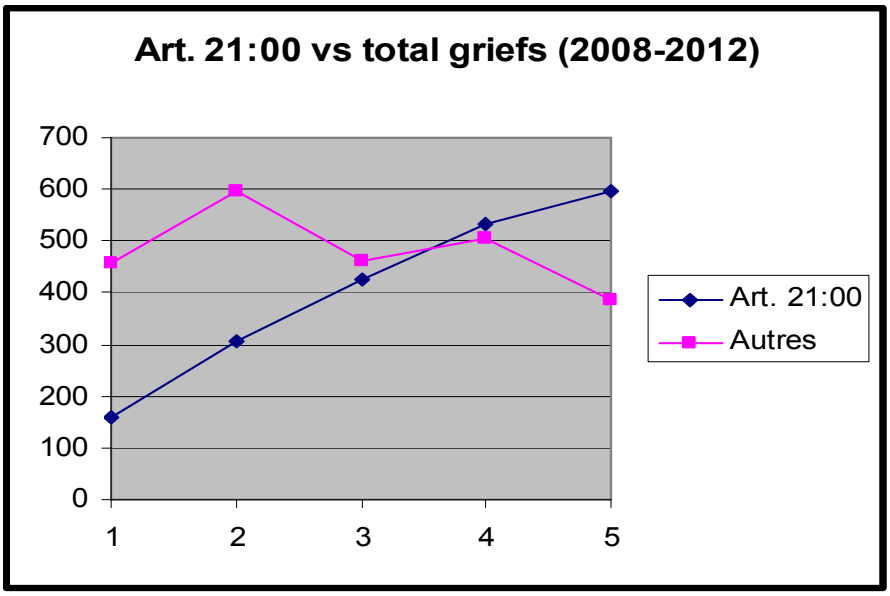
Toutes ces étapes ont pour objectif de s'assurer que les propositions qui sont apportées en assemblée générale sont représentatives de la volonté de toutes les régions du Québec. Une chose est certaine, tout le monde met l'épaule à la roue, afin que les membres soient représentés le mieux possible et que les instances syndicales soient plus démocratiques.

Solidairement et démocratiquement,

Katia Lelièvre
Présidente
SEMB SAQ (CSN)

UN EMPLOYEUR QUI PUNIT

L'année 2012 fut à nouveau une année fort occupée au niveau du nombre de griefs déposés (981). Ce n'est pourtant pas ce qui était anticipé suite à la signature de la dernière convention collective. En effet, le fait d'avoir simplifié l'article 8 :00, source principale de litige lors de l'ancienne convention, laissait présager une diminution du nombre de griefs. Cependant, il en fut autrement. L'employeur décida de sortir le fouet et se mit à sanctionner les employés pour tout et rien. Pire encore, il se mit à ignorer de plus en plus l'article 21 :04 en imposant des suspensions sans procéder à une gradation de sanction.



**Graphique et compilation des données faits par Amélie Valois-Desjardins*

Les chiffres sont sans équivoque; on constate que les mesures disciplinaires sont en progression constante de 2008 (an 1) à 2012 (an 5), soit une augmentation de 370%.

Ce n'est pas parce que les travailleurs sont « moins fins » qu'avant, c'est plutôt parce que la mentalité de la SAQ a changé dû, entre autres, à un changement de garde chez l'employeur. Cela coïncide effectivement aux départs à la retraite de plusieurs représentants de l'employeur qui étaient à la SAQ depuis longtemps, qui avaient travaillé en succursale et qui savaient comment ça fonctionne. Ces gens-là ont été remplacés par des gens de l'externe qui ne savent pas à quel point ça peut être éreintant de travailler en succursale en « P10 », et qui croient que les procédures sont connues et respectées partout.

À présent, l'employeur sévit à outrance, notamment pour le non-respect des procédures, alors que celles-ci sont désuètes et n'ont pas été mises à jour depuis des lunes. Par exemple, malgré leur gain en arbitrage concernant l'entretien ménager, les gens de la SAQ n'ont pas jugé bon changer la procédure qui date du 24 septembre 2001. En effet, à la page 2 de la procédure F3, au point 4.1 « Contrôle et supervision du travail », on peut lire : « Le directeur ou l'employé désigné supervise l'arrivée et le départ de l'adjudicataire. En aucun temps et sous aucune considération, les clés de la succursale ou les codes d'accès du système d'alarme doivent être remis à l'adjudicataire ni à l'un de ses employés. Si l'adjudicataire n'est pas un employé de la SAQ, il ne doit, en aucun temps, quitter les lieux sans en aviser le directeur ou l'employé désigné ni être laissé sans supervision. » C'est un exemple parmi tant d'autres.

L'autre changement drastique est la sévérité des sanctions. En 2008, il y eut 45 mesures disciplinaires impliquant des suspensions ou des

congédiements versus 247 en 2012, soit une hausse de 549%. Dans la majorité des cas, une simple mesure disciplinaire aurait suffi, mais l'employeur préfère punir plutôt que de corriger un comportement. Au lieu de faire une gradation des sanctions (avis verbal, 1er avis écrit, 2e avis écrit, suspension) afin de rectifier un comportement non souhaitable, l'employeur semble plutôt se poser comme question : « Quel est le maximum de temps de suspension que je peux lui donner sans perdre ma cause en arbitrage? »

À plusieurs reprises, le SEMB a exprimé ses doléances à cet égard, et ce, à plusieurs niveaux, mais en vain. Il ne nous reste que l'arbitrage comme recours afin de « casser » cette façon de faire. Plusieurs dossiers contestant l'absence de gradation sont prévus à l'arbitrage au courant de la prochaine année. Il va sans dire qu'une judiciarisation des dossiers engendre des coûts substantiels pour les parties et peut être nuisible aux relations de travail.

Notre philosophie sur ce sujet est renforcée par une décision arbitrale récente (mai 2012) contre la SAQ. Il s'agit d'un cas où la plaignante s'est vue imposer une suspension de 1 jour suite à des propos jugés irrespectueux envers un représentant de l'employeur. L'arbitre, Me Jacques Larivière, dit ceci à propos d'une clause de gradation des sanctions telle que celle prévue à l'article 21 :04 : « Ce genre de clause a sans doute inspiré les parties aux présentes, au moment de la formulation de leur intention de faire prévaloir une conception de la discipline au travail, préconisant par la gradation des sanctions une approche corrective et non pas punitive. ». Que dire de plus à part que lui, il a compris!

En agissant ainsi, l'employeur mine le moral de ses troupes, c'est son choix. Pour se réconforter, ils peuvent bien faire de temps à autre des sondages bidon avec des questions orientées pour se bomber le torse, mais tous ceux et celles qui sont à l'emploi de la SAQ depuis longtemps savent que ce n'est plus aussi plaisant qu'avant de travailler à la SAQ.

Dany Pascazio
Délégué en chef
SEMB SAQ (CSN)

CAMPAGNE DE SYNDICALISATION CHEZ COUCHE-TARD

Un vendredi matin de janvier, j'ai rendez-vous au bureau de la CSN avec Sylvie Joly, conseillère syndicale au service de syndicalisation et responsable du dossier Couche-Tard. D'emblée, elle m'avertit qu'elle devra peut-être interrompre notre entrevue. Elle attend un appel d'une employée d'un Couche-Tard en voie d'être syndiqué. L'employée a reçu une mesure disciplinaire : trois jours de suspension pour insubordination. Ce n'est qu'une tactique parmi tant d'autres pour faire peur aux employés. Tiens, tiens… Couche-Tard s'inspirerait-il de la SAQ?

Avant même que l'entrevue ne commence, l'employée appelle. Sylvie me laisse voir l'avis disciplinaire : huit pages où l'on fait la morale à l'employée et où l'on passe son comportement au peigne fin. On n'y va pas de main morte. Et qu'est-ce qui a mis le feu aux poudres? L'employée n'a pas dit bonjour à son directeur en rentrant travailler. C'est incroyable ce qu'on fait subir aux directeurs de nos jours… Ah oui! Et c'est elle, aussi, qui a initié la syndicalisation de ce Couche-Tard.

D'ailleurs, Madame Joly renchérit : « La campagne a débuté en janvier 2011. En premier, ce sont les employé(e)s d'un Couche-Tard, coin Iberville et Jean-Talon, à Montréal, qui nous ont approchés d'eux-mêmes. C'est là qu'on a commencé à trouver des pistes pour se développer un rapport de force vis-à-vis Couche-Tard. Nous ne pouvions nous concentrer sur un seul magasin parce qu'ils allaient tout bonnement le fermer et ça allait finir là.

Nous avons donc analysé la compagnie : Couche-Tard, c'est québécois, il n'y avait pas de franchise à ce moment, et la compagnie allait très bien, monétairement parlant. On ne peut pas en dire autant des conditions de travail des employé(e)s. Il y a largement place à l'amélioration. Et comme tout le monde a le droit de se syndiquer, c'était le devoir de la centrale de les aider. »

Les obstacles auxquels font face les futur(e)s syndiqué(e)s sont nombreux : fermeture sauvage des magasins sous prétexte qu'ils ne sont pas assez rentables, franchisage, refus de divulguer le plan d'affaires, harcèlement, certaines personnes ont même dû signer un papier pour renoncer à son droit de se syndiquer, mais qui n'a aucune valeur juridique. Dans un magasin en cours de syndicalisation, la direction a volontairement arrêté de commander des articles, laissant les tablettes se vider pour feindre la fermeture proche du Couche-tard.

Tout cela n'entame en rien l'enthousiasme de Madame Joly : « C'est une campagne qui est dure, mais c'est une belle campagne. Et j'ai beaucoup d'admiration pour les

gens qui travaillent avec le public, comme vous à la SAQ. Il faut être fait fort! »

Et pourquoi cet enthousiasme débordant? « Neuf succursales se sont syndiquées malgré la campagne de peur menée par Couche-Tard. Nous sommes présents aux assemblées d'actionnaires et nous envoyons des lettres au conseil d'administration. Nous accumulons les victoires à la Commission des relations du travail (CRT) et nous sentons que nous avons l'appui de la population. Un sondage a été réalisé, fin 2011 : la première question demandait aux gens s'ils étaient favorables ou non à la syndicalisation des Couche-Tard. On a voulu poser cette question en premier pour ne pas avoir de réponse biaisée; 57% des gens étaient favorables. Mais quand venaient les questions sur les enjeux des négociations, les taux d'appui grimpaient entre 80% à 92%! »

Pour les employé(e)s, les enjeux portent sur plusieurs aspects. Ils vont de l'instauration de mécanismes plus justes pour l'obtention de postes et de vacances versus l'arbitraire le plus total présentement, aux quatre journées de maladie par année comparativement à aucune, un salaire allant jusqu'à 12,80$ de l'heure, alors que la majeure partie des employé(e)s sont au salaire minimum. De plus, le respect des normes du travail et des lois sur la santé et la sécurité est

Une manifestation devant le siège social de Couche-Tard, à Laval.

exigé. C'est bizarre, mais ces revendications ressemblent pas mal à ce que nous exigions de la SAQ… il y a de cela près de 50 ans!

C'est là-dessus que Madame Joly veut bâtir : « Il faut augmenter la force du nombre. Pour améliorer nos conditions de travail, il faut se donner la force collective. Nous voulons que cela ait un impact sur le commerce de détail en général qui est moins organisé dans les grandes entreprises. C'est un milieu dur à syndiquer. Mais nous le faisons pour aider les travailleurs, et par souci de faire une percée dans un domaine où les emplois sont les plus mal foutus, les plus précaires.»

Ainsi, tout le monde peut contribuer à la campagne par le biais de « l'adoption » d'un magasin. Il s'agit de s'engager à visiter régulièrement un Couche-Tard et d'y laisser un tract. Des tracts hebdomadaires sur les revendications sont produits et mis en ligne sur le site web de la CSN, et vous pouvez même demander votre certificat d'adoption! Un dossier à suivre dans un Couche-Tard près de chez vous!

www.csn.qc.ca/web/se-syndiquer/adopter-un-couche-tard

www.facebook.com/couchetardetlerespect

Alexandre Fournier
Succursale 23155
SEMB SAQ (CSN)

IDLE NO MORE

Dernièrement, vous avez certainement entendu parler du mouvement grandissant Idle no more, mouvement de revendications autochtones fondé au Canada. Mais qu'en est-il au juste de ce mouvement ?

Idle no more se veut un mouvement national de protestation pacifique et d'éducation sur les Autochtones. Il a vu le jour suite à la proposition de la loi C-45 par le gouvernement Harper qui diminue la protection de l'environnement. Cette loi affecte tous les Canadiens et a mis le feu aux poudres dans les communautés autochtones. Celles-ci sont enfin sorties de l'ombre et tentent d'ouvrir le dialogue avec les « blancs », afin de mettre un terme à une longue indifférence mutuelle. Mais pour ce faire, ils ont à surmonter un nombre incroyable de préjugés.

À cet effet, nous tenterons ici de démystifier certains stéréotypes véhiculés au sujet des Autochtones :

Mythe : ***Les Autochtones ne paient pas d'impôt.***

Au Canada, les peuples autochtones sont les personnes ayant le statut d'Indien, les Inuits et les Métis. Seules les personnes ayant le statut d'Indien peuvent obtenir une exemption d'impôt. Pour cela, il faut qu'elles vivent et travaillent sur une réserve. Cependant, selon Statistique Canada, 60% des Autochtones au Canada vivent hors réserve. En plus, nombre d'entre eux travaillent à l'extérieur de leur réserve, c'est donc dire que la majorité paie l'impôt sur le revenu.

Mythe : ***Les Autochtones sont paresseux.***

Au Québec, le revenu moyen des hommes autochtones représente 57.5% de celui des autres québécois. Pour les femmes, il est de 74%. Le taux de chômage dans les communautés autochtones est deux à trois fois plus élevé qu'ailleurs au Québec. Il faut aussi savoir que seulement la moitié d'entre eux complète leurs études secondaires, entre autres, à cause des infrastructures inadéquates, du taux de pauvreté élevé, des séquelles psychologiques de la colonisation et des pensionnats qui ont conduit certains Autochtones vers l'alcool et la drogue.

Autre fait important, les biens d'un Autochtone dans une réserve ne sont pas saisissables. Par conséquent, l'accès au crédit à la consommation et l'obtention d'une carte de crédit s'avèrent souvent impossibles, et ce, quels que soient son revenu et sa solvabilité. Leur capacité d'achat et d'investissement s'en trouve donc grandement diminuée. De plus, aucun bien d'un Autochtone vivant sur une réserve ne peut faire l'objet d'une hypothèque et toute possession de terre (terrain) doit être approuvée par le ministre des Affaires autochtones.

Je pourrais encore nommer une multitude d'aberrations concernant les droits des Autochtones, comme le fait que le ministre a droit de regard sur leurs testaments, ou encore le fait qu'ils sont encore considérés aujourd'hui comme des mineurs aux yeux de l'État, puisque toutes les décisions adoptées par leurs Conseils de bandes doivent être validées par le fédéral (Loi sur les Indiens).

Pour une coexistence plus saine, nous devons nous tourner vers l'avenir et accepter la main tendue par le mouvement Idle no more, afin d'établir un dialogue mutuel actif et constructif pour toutes les Nations. Je vous invite à ce sujet à arborer la plume rouge, symbole du soutien au mouvement, et surtout à vous informer sur les réalités autochtones au Québec et au Canada. Pour de plus amples renseignements, n'hésitez pas à me contacter au: mmcsween@semb-saq.com

Marc-André McSween
Conseiller en santé et sécurité
SEMB SAQ (CSN)

SOCIÉTÉ SYNDIQUÉE, SOCIÉTÉ PROSPÈRE

La droite économique qui sévit dans la plupart des médias appartenant à Quebecor (TVA, LCN, Journal de Montréal, 24h.) et Power Corporation (La Presse) dépeint souvent le taux de syndicalisation comme un obstacle à la prospérité. C'est un mensonge.

En fait, c'est même l'exact contraire : une société où le taux de syndicalisation est élevé mène à une classe moyenne en santé et à un pays prospère. Ce n'est pas un hasard si le Québec, où près de 39% des travailleurs sont syndiqués, a mieux résisté à la crise économique de 2008. Ce n'est pas un hasard non plus si nous sommes un des endroits où la qualité de vie est la plus élevée en Amérique du Nord. Observons deux autres exemples.

Aux États-Unis, le taux de syndicalisation est passé de 35% il y a quelques décennies à moins de 13% aujourd'hui. Si on écoutait tous les Éric Duhaime (et autres propagandistes portant les valises du patronat), cela aurait dû se traduire par une amélioration des conditions de vie. Or, ce n'est pas du tout le cas : le salaire moyen, en dollars constants, stagne depuis le milieu des années 70. Le cinquième le plus pauvre a vu ses revenus augmenter de 5% en termes réels (en fait beaucoup moins si on considère que le taux d'inflation est systématiquement sous-estimé aux États-Unis), pendant que les plus riches ont vu le leur augmenter de 111%. Bref, moins de syndicats, moins de redistribution de la richesse. Et la classe moyenne ? En voie de disparition, écartelée entre les deux extrêmes.

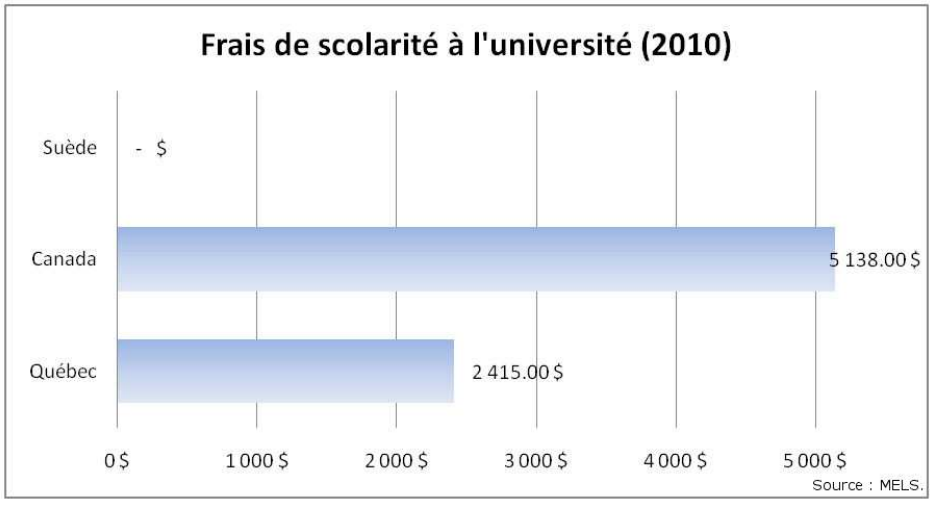
En Suède, à l'opposé, près de 68% de la population est syndiquée. La Suède jouit d'un des niveaux de vie les plus élevés au monde et l'éducation est entièrement gratuite du primaire au doctorat (voir graphique). Les mieux-nantis sont également mieux imposés qu'au Québec (53% d'impôts pour un célibataire gagnant 167% du revenu moyen, contre seulement 31% au Québec) tandis que le système de santé est davantage public que celui du Québec (81% contre 71%). Si on écoutait la propagande de la droite économique, on serait tenté de croire que le pays est en faillite, non ? Hé bien non ! Alors que le ratio de la dette publique sur le PIB du Québec est dans la moyenne des pays de l'OCDE (en meilleure posture que les États-Unis ou la France), la Suède arrive au quatrième rang de ces mêmes pays !

Le syndicalisme, loin d'être un obstacle à la prospérité, est même ESSENTIEL à celle-ci. C'est lui qui rappelle une vérité fondamentale : l'économie doit être au service de l'Homme et non pas le contraire.

Ce sont les travailleurs, avec leurs syndicats, qui sont à la base des plus grandes avancées sociales non seulement au Québec, où ils ont contribué à nous sortir de la Grande Noirceur duplessiste, mais partout sur cette planète !

Soyons fiers d'être de ce combat !

Louis Préfontaine
Délégué régional Laval
SEMB SAQ (CSN)



LE CHEMIN PARCOURU P

L'APPORT DES EMPLOYÉ(E)S DE BUREAUX

En succursale, un client vous demande conseil. Vous lui répondez du mieux de vos connaissances et ce client quitte le magasin avec le sourire aux lèvres et une bouteille à la main qui fera le plaisir de tous ses convives. Tout ceci semble assez anodin. Mais qui sait la quantité de travail que doit assurer les employés* de bureaux SEMB de la SAQ avant que cette bouteille ne se retrouve sur les tablettes?

Ce présent article se veut un travail de démystification du chemin parcouru par les alcools vendus dans le réseau de succursales, à travers quelles étapes ceux-ci doivent passer.

Au départ, la SAQ transige avec des fournisseurs d'un peu partout sur la planète. Que ce soit au Canada, aux États-Unis, en Europe, en Asie, ou en Nouvelle-Zélande, elle n'a guère d'autre choix que d'utiliser différents modes de transport. Que l'on parle de transport maritime, terrestre ou par voie ferroviaire, nos employés SEMB du Service de la logistique et du transport s'affairent jour après jour à assurer un arrivage des produits. Ces derniers doivent se rendre correctement et sans accroc à l'entrepôt du CDM. Lorsque ces produits arrivent au Port de Montréal, un des employés doit s'assurer de bien gérer le temps de transit des arrivages de conteneurs en provenance, par exemple, de la France. Il ne s'agit pas seulement de faire en sorte que les produits soient acheminés au CDM, mais, entre autres, il doit veiller à ce que les conteneurs soient chauffés en hiver pour éviter le risque de bris. Il doit aussi établir des priorités d'expédition vers l'entrepôt : y a-t-il des promos en vue, le courrier vinicole, le Cellier etc…Tout cela fera en sorte qu'un conteneur plutôt qu'un autre trimardera plus rapidement vers l'entrepôt. Il doit de plus s'assurer que la réception des marchandises sera faite correctement et qu'il n'y a pas eu de bris ou de vols, sinon des procédures de réclamations seront entamées auprès des transporteurs (compagnie d'assurance) travail qui nécessite de respecter des délais, sans quoi, il n'y a pas de réclamation possible.

Une autre personne du même service prendra en charge l'arrivée des bières d'importation (Corona, Heineken etc…) et planifiera une cédule de livraison auprès des brasseries afin d'assurer leur approvisionnement. A tous les jours, des milliers de caisses de bière prendront le chemin des brasseries à des moments qu'elles-mêmes auront déterminé avec l'employé. Là également, ce dernier devra se montrer vigilant pendant la saison hivernale et s'assurer que les conteneurs de bière ne seront pas endommagés par le froid. En conséquence, il devra aviser les transporteurs d'utiliser les

La plupart des employés de bureaux de Montréal travaille dans les locaux situés sur la rue Tellier. À Québec, c'est plutôt sur la rue Einstein qu'on les retrouve.

PAR CHAQUE BOUTEILLE

équipements adéquats. Dans le cas bien précis de ce poste, les surcharges de travail arrivent spécifiquement au printemps et avant la période des Fêtes.

D'autres collègues s'affairent à gérer le paiement des transporteurs et s'assurent que les règles établies à la base entre la SAQ et les compagnies sont respectées. De nombreux critères doivent être évalués et ces employés y travaillent tous les jours. La facturation envoyée par ces derniers est-elle bonne, les tarifs prévus sont-ils ceux mentionnés au contrat d'origine, le nombre de conteneurs et de produits correspondent-ils à ce qui avaient été prévu? Ces employés doivent être vigilants et s'assurer que tout est conforme.

De façon quasi simultanée avec les employés de la logistique et du transport, entrent en scène les employés du service de la Douane. Ces derniers assurent la préparation des documents qui sont requis pour le dédouanement des produits importés. De nombreuses tâches les attendent, que ce soit la comparaison des avis des transporteurs avec le système JDE, la confirmation des transactions dans le logiciel des douanes afin d'obtenir les relâches nécessaires de l'Agence des services frontaliers du Canada, la

Nos employé(e)s SEMB du Service de la logistique et du transport s'affairent jour après jour à assurer l'arrivage des produits.

validation d'éléments en les comparant avec les manifestes de transport (tels la quantité, la marque, numéro de conteneur, le pays de provenance etc.). Ils travaillent sans relâche afin de s'assurer que tout est en règle. Ils s'occupent également des permis d'importation qui sont obligatoires pour les particuliers dans certains cas bien précis. Que ce soit des voyageurs ou des représentants ou des gens voulant immigrer au Canada et qui désirent rapporter du vin, des spiritueux ou tout autre boisson alcoolisée, des règles très strictes sont imposées par Douanes Canada et nos employés doivent les faire respecter.

Il ne faut certes pas passer sous silence, les droits d'accise, les droits spéciaux, ainsi que la TVQ / TPS qui doivent être payés aux deux paliers de gouvernement. Ces règlements sont encore une fois l'œuvre de nos collègues SEMB.

Avant d'entamer le processus de préparation des commandes à être livrées aux succursales, un autre service entre en opération. En effet, il y a l'étape du contrôle de la qualité des produits ainsi que l'enregistrement et l'examen visuel des échantillons de boissons alcooliques commercialisées par la SAQ. L'échantillonnage est fait de façon aléatoire. Si un même produit occupe tout un conteneur, alors un seul échantillon sera mis entre les mains de l'employé; si par contre il

(Suite page suivante)

y a deux produits différents dans l'ensemble du conteneur, alors un échantillon de chaque produit sera envoyé au laboratoire. L'employé doit également signaler toute anomalie ou non-conformité.

Puis arrive le moment où soit les succursales font leur commande, ou bien l'équipe des ventes pousse un produit dans le cadre d'une promotion. Encore une fois, des employés SEMB bureaux ont un travail à réaliser avant que vous ne receviez la marchandise.

L'équipe du 26224 (CACD-CDM) attend jour après jour les commandes d'une centaine de succursales, via un rapport informatique retransmis par JDE. Au-delà de ces commandes, ce service doit également gérer les retours des succursales, donc, les produits qui sont dans les entrepôts de vos succursales et y stagnent depuis belle lurette ou les produits défectueux rappelés par le laboratoire. Il y a également la lettre circulaire, c'est-à-dire, tous les produits de spécialité qui sont répartis aux succursales selon les parts de marché de chacune. Hormis les deux succursales Signature, les Sélections ont davantage de part de marché que les Classiques. L'équipe de ce service doit aussi voir, par exemple, à ce que les commandes faites par les succursales ne dépassent pas le volume auquel elles ont droit. Toutes les routes sont gérées au centimètre près. La planification des camions et des semi-remorques n'est pas l'œuvre d'employés appartenant à notre accréditation syndicale. Cependant, il existe une étroite collaboration entre eux et les employés de la livraison. À tous les jours, le CACD doit remettre un rapport aux gens de la livraison afin d'établir les routes correctement et s'assurer que toutes les commandes puissent être prises en charge. Y a-t-il trop de caisses pour telle ou telle succursale, pas assez pour une autre? Une palette est-elle demeurée sur le plancher de l'entrepôt? Cherchez-vous une de vos palettes? Avez-vous un problème avec votre réception de marchandise ou manque-t-il un produit? Auriez-vous reçu un produit que vous n'aviez pas commandé? A toutes ces questions, un employé du CACD peut y répondre et vous trouver une solution.

Le cheminement des produits vendus en succursale peut paraître simple de prime abord. Lorsqu'on y jette un œil de plus près, rien n'est moins certain. Les employés SEMB-SAQ CSN travaillent d'arrache-pied jour après jour afin de s'assurer que vos commandes et vos promotions vous soient livrés dans les meilleurs délais, sans accroc ni problème majeur. Non seulement ils font un travail de moine, mais en plus, tous sans exception, vous donnent un excellent service à la clientèle. Ce n'est certainement pas toujours facile, mais la vie en succursale ne serait pas la même sans leur contribution.

Malgré tout, ce n'est qu'une ébauche de tout le travail qui est accompli par les employés de bureaux. Une myriade de gens, dont nous n'avons pu décrire les fonctions, faute d'espace, interviennent directement ou indirectement pour que la marchandise se rende à bon port. Donc, la prochaine fois que quelqu'un vous posera des questions concernant le cheminement des produits alcoolisés, n'oubliez pas de mentionner l'importance des employés de bureaux SEMB SAQ CSN dans le processus!

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

**Le masculin est utilisé dans le texte pour faciliter la lecture.*

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

DES TEMPS DURS AU 23148

Depuis le début de l'optimisation des succursales, en 2008, le 23148 est toujours ciblé comme le canard boiteux de son groupe de comparables. Semblerait-il que la productivité ne soit pas au rendez-vous?

Il y a 10 ans, la succursale 23148 ouvrait ses portes, soit en 2003-2004. Son chiffre d'affaires était alors d'environ 12 millions de dollars avec 44 200 heures attribuées, soit 850 heures/semaine. Si l'on compare maintenant avec le budget 2013-2014, les prévisions de vente sont de 17 millions de dollars (augmentation de 41 %) avec 29 100 heures attribuées (559 heures/semaine), soit une diminution de 35 %.

Le travail et les efforts fournis par les employés ont amené une augmentation des ventes de 41 %. Malgré ce fait, d'année en année, on a pu constater une diminution des heures ayant un impact direct sur notre motivation au travail. L'employeur a coupé au cumul 35 % des heures. Malgré tout, les employés ont toujours été professionnels dans leur travail et ont toujours tenté de bien servir la clientèle, mais la situation se détériore. Quand ces coupures cesseront-elles? Chaque année, on nous dit que c'est pour régulariser la situation afin de ne plus être les derniers dans notre groupe de comparables et, invariablement, ça recommence l'année suivante. On en est à se demander si l'objectif ultime n'est pas de créer volontairement une décroissance artificielle dans le but de justifier la fermeture de cette succursale.

Nous n'avons qu'à nous rappeler la période des fêtes où la désorganisation de la succursale était flagrante. D'une part, le traditionnel meeting de préparation de cette importante période n'a pas eu lieu (manque de budget ou peut-être de volonté de l'employeur !). D'autre part, à de maintes reprises, le personnel était insuffisant; ce qui a amené des situations ridicules qui ont causé beaucoup de frustration dans l'équipe ainsi qu'à la clientèle. Des clients ont quitté la succursale sans compléter leurs achats, entre autres, parce que l'attente aux caisses était interminable (manque de personnel pour ouvrir toutes les caisses), manque de produits en tablettes, manque de personnel pour conseiller les clients… Même les coupons-rabais ne se rendaient plus jusqu'aux bouteilles… L'image de la SAQ en a pris tout un coup ! En tout cas, l'effet WOW prenait une toute autre signification…

Si nous, comme employés, constatons un problème dans la succursale, nous considérons que le gestionnaire aurait dû le voir aussi (ou ne voulait-il tout simplement pas le voir !)… ou même était-il trop occupé à courir partout en faisant notre travail? Quand c'est rendu que le directeur donne des verres de vin aux clients pour les aider à patienter, il me semble qu'on doit se questionner.

On nous demande d'appliquer les 4A+, l'éthique de vente, d'être à l'écoute du client. Est-ce que la SAQ pourrait nous accorder le même respect qu'elle nous commande et venir nous expliquer sa vision, son orientation, et sa façon de faire le budget? Parce que nous, nous ne comprenons pas où va la SAQ…

Serge D'Avignon
Délégué régional Estrie
SEMB SAQ (CSN)

Hugues Legault
Vice-président à la mobilisation et à l'information
SEMB SAQ (CSN)

L'AGENCE DE VALCOURT

Tout d'abord, la succursale de Waterloo (23045), qui réalisera des ventes d'un peu plus de 3 millions de dollars pour la présente année financière, verra son principal client, l'agence de Valcourt (qui contribue à près de 30 % de son chiffre d'affaires), à aller s'approvisionner à la « Sélection » du centre-ville de Sherbrooke (23148). Cette décision « dite » d'affaires qui s'appliquera à partir d'avril 2013 aura plusieurs impacts négatifs.

La réduction des ventes au 23045, suite au départ de l'agence, vient justifier l'abolition d'un poste 30 heures avec tous les impacts négatifs autant pour les employés que pour la survie de la succursale. Ceci est une autre preuve que l'entreprise ne tient aucunement compte des impacts sur le plan humain et sur le développement des régions dans ses décisions**.**

Comme l'agence s'approvisionnera désormais dans une « Sélection », cette dernière pourra offrir davantage de choix que les succursales avoisinantes, comme celle de Waterloo. Imaginez la perception, et éventuellement les habitudes d'achat des clients lorsqu'ils réaliseront qu'il y a plus de variétés dans cette épicerie que dans une succursale? Depuis toujours, la position de l'employeur était que les agences aidaient les petites succursales à avoir un chiffre d'affaires qui les maintenait rentables et créait de l'emploi en région. Si cette orientation change, nous allons devoir réfléchir à un plan d'action pour transformer cette agence en succursale.

Comment doit-on interpréter cette façon de faire de nos dirigeants qui se plient aux demandes d'un seul commerçant se plaignant de ne pas pouvoir avoir une gamme suffisante de produits, alors que depuis près de deux ans, la SAQ est restée sourde aux demandes de milliers de citoyens qui ont dénoncé la fermeture de plusieurs succursales, les privant par le fait même de la proximité de ce commerce? Deux poids deux mesures…

Croyez-le ou non, malgré le déplacement des ventes, plus de 900 000 $ provenant de l'agence, on coupe 1 600 heures dans le budget du 23148. Cela a pour conséquence l'abolition d'un poste 38 heures et un autre poste 30 heures. Comble de l'ironie, le gestionnaire fait croire aux employés à temps partiel qu'ils seront avantagés, car ils auront plus d'heures… C'est comme tenter de nous convaincre qu'en se faisant couper les deux jambes, on va courir plus vite…

Hugues Legault
Vice-président à la mobilisation et à l'information
SEMB SAQ (CSN)

Serge D'Avignon
Délégué régional Estrie
SEMB SAQ (CSN)

CORRESPONDANCE ENTRE UNE MEMBRE ET LE DÉPARTEMENT DES VENTES

Au début du mois de décembre dernier, une membre de la région de Québec a écrit à Catherine Dagenais, vice-présidente à l'exploitation du réseau des ventes, pour lui faire part d'une certaine réalité vécue par plusieurs d'entre nous. Loin de nous l'idée de vouloir blâmer la SAQ pour leur absence de réponse, puisque réponse il y a eue.

Par contre, c'est la qualité de cette réponse qui laisse à désirer. Elle est venue de Jean-Pierre Murdock, directeur de secteur. Il s'en est dit bien peiné, mais il a expliqué que, selon lui, le manque d'heures pour les temps partiels s'explique par une problématique liée à la période 10 causée par la convention collective. C'est bien à contrecœur qu'il a donc conseillé à la membre de s'adresser au syndicat pour trouver une solution. Mentionnons seulement que la lettre est datée du 4 décembre, donc avant que la période 10 ne commence, et que le nombre d'heures attribuées en succursales est déterminée par l'employeur. Parce que, si ce n'était que de nous, ce serait pas mal le plein emploi pour tout le monde…

Considérant la touchante réponse de ce directeur de secteur, n'hésitez donc pas à continuer d'envoyer vos doléances au département des ventes et à Madame Dagenais, au 905, Avenue de Lorimier, Montréal (Québec), H2K 3V9.

(Contenu de la lettre à la page suivante)

Je suis une employée en succursale de la SAQ depuis maintenant un peu plus de deux ans. Je vous écris parce qu'en ce début du mois de décembre, le mois où je serai le plus sollicitée financièrement, je ne travaille pas. J'ai 34 ans et pour la première fois de ma vie, j'ai présenté une demande à l'assurance-emploi. Je travaillerai quatre heures cette semaine… même bien rémunérées, quatre heures de travail ce n'est pas suffisant pour vivre. Aucun cadre n'accepterait cette situation et pourrait-on les en blâmer?

Sans problème, j'affirme être une employée modèle et, pour moi, ne pas travailler a des effets collatéraux importants. Je suis anxieuse parce que mon budget ne me permet pas d'être dans un autre état d'esprit, et je suis démotivée parce que j'ai l'impression que mon travail est insignifiant (on n'a pas besoin de moi dans les périodes les plus achalandées). Par ailleurs, je vis comme un échec professionnel et personnel le recours à l'assurance-emploi. Expliquez-moi maintenant comment puis-je être dans les meilleures dispositions pour bien effectuer mon travail.

J'ai lu et j'applique le code d'éthique des employés de la SAQ dans lequel la direction prône le principe de loyauté envers l'employeur. Mais qu'en est-il de la loyauté de l'employeur envers ses employés? J'ai aussi lu le Plan d'action de développement durable 2008-2011 et le Bilan 2011- 2012. Parmi les actions identifiées : Prendre en compte les principes de développement durable dans la gestion du capital humain. Bien que la formation des employés et un sondage sur l'indice de mobilisation (IMEMD) représentent des outils intéressants, je crois que la gestion durable du capital humain, c'est aussi d'offrir des emplois stables et non précaires. Je trouve d'ailleurs un peu ironique que des employés de la SAQ aient recours à l'assurance-emploi alors que l'entreprise remet des millions de dollars en dons et commandites. Dommage que la SAQ ne donne pas aux banques alimentaires, ce serait pourtant un bon moyen de redonner à certains employés à temps partiel.

Prendre en compte les principes de développement durable dans la gestion du capital humain ce n'est pas une action, c'est un objectif. Par contre, mettre en place une approche concertée pour limiter l'instabilité et la précarité des emplois à temps partiel en succursale ou développer des outils pour assurer une gestion responsable et optimale des ressources humaines disponibles en succursale sont des actions qui pourraient figurer dans le plan de développement durable de la SAQ. S'il-vous-plaît, ne niez pas la responsabilité de l'entreprise en répondant que la SAQ verse déjà des millions de dollars en salaires ou que les conditions de travail des employés en succursale sont règlementées par une convention collective, épargnez-nous cette perte de temps. Nous savons toutes les deux que la gestion durable du capital humain relève de l'employeur.

La SAQ nous a choisis comme employés parce que nous avons les qualités nécessaires pour satisfaire aux critères d'excellence de l'entreprise. Je crois donc que nous méritons mieux... Il est grandement temps que la SAQ, à titre de société d'État responsable, amorce une réflexion et développe des pistes de solution pour corriger cette situation. À titre d'employée responsable, je considère que faire part à mon employeur des squelettes qui se cachent dans son placard constitue une preuve de loyauté.

Ce soir a lieu le souper de Noël de ma division, je n'irai pas... Non pas par esprit de rébellion, mais parce que vous comprendrez, madame Dagenais, qu'une employée qui ne travaille pas a beaucoup d'autres priorités financières en ce début du mois de décembre.

Je vous prie d'agréer, madame, mes salutations distinguées.

Stéphanie Paquin
Succursale 33694
SEMB SAQ (CSN)

DÉVELOPPEMENT D'UNE CULTURE INTÉGRÉE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Tout d'abord, un projet pilote sera lancé dans deux divisions de deux secteurs, soit Lanaudière et Montréal Est, et qui s'échelonnera jusqu'en septembre prochain. Ce projet paritaire vise à implanter et à appliquer des actions correctives ainsi que préventives dans le but de développer une culture intégrée en SST. Durant ce projet, des formations seront déployées et toucheront, entre autres, le leadership en la matière, la documentation des enquêtes et analyses d'événements accidentels ainsi que le suivi des actions correctives, les points de communication hebdomadaire et l'inspection paritaire des lieux de travail. Également, un retour sera fait sur les différentes formations disponibles en lien avec la manutention des charges et la clientèle difficile.

Par la suite, ces divisions en pilote seront comparées à d'autres divisions de ces secteurs afin de mesurer l'impact des actions mises en place. Si tout se passe bien, le pilote sera étendu à l'ensemble des deux secteurs initiaux et pourrait être étendu à deux divisions de deux nouveaux secteurs. Nous vous tiendrons au courant de l'avancée des travaux.

PROJET LIMITATION FONCTIONNELLE

Paritairement et avec l'aide d'un ergonome, nous travaillerons sur un projet qui permettra de mieux cibler et comprendre les tâches que pourront accomplir des employés blessés et qui sont compatibles avec leurs limitations fonctionnelles. Ce travail allègera de beaucoup les problèmes d'interprétation de celles-ci et permettra d'accélérer le processus de réintégration des employés qui sont aptes au travail.

RETOUR DE MONNAIE EN SURPLUS

Aucun employé n'a l'obligation de retourner lui-même et par ses propres moyens la monnaie en surplus qui se retrouve dans la réserve du coffre-fort vers une institution financière. Si, malheureusement, un événement devait survenir durant ce déplacement, l'employeur relèverait de fonction aux fins d'enquête la personne concernée. De toute façon, ce n'est pas à nous à effectuer ce genre de transaction. Cette responsabilité relève du gestionnaire. Il en est de même lorsqu'il y a insuffisance de monnaie dans le coffre.

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉ(E)S

Suite à un appel d'offres où le syndicat a été consulté, la firme Longpré sera le nouveau fournisseur de la SAQ. Pour assurer une continuité du service, les utilisateurs actuels poursuivront leurs séances avec l'ancien fournisseur, et ce, jusqu'à la fin de leurs démarches. Évidemment, des communications et du matériel promotionnel seront expédiés dans tout le réseau sous peu.

En solidarité avec nos collègues et amis blessés ou victimes de traumatismes au travail

ERRATUM

Lors de notre dernière parution, une erreur s'est glissé quant à l'adresse courriel de l'équipe de santé et sécurité du SEMB SAQ (CSN). La bonne adresse est le santesecurite@semb-saq.com. N'hésitez pas à communiquer avec nous!

PERSONNE RESSOURCE EN HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Suite à l'affichage de décembre dernier, près d'une quarantaine de membres ont manifesté leur intérêt pour le poste, et le comité de sélection a procédé à des entrevues durant la semaine du 8 février dernier. Suite à ces entrevues et à la recommandation du comité de sélection, le comité exécutif a le plaisir de vous annoncer que Serge Pilote de la succursale 33565 – Baie St-Paul a été choisi comme personne-ressource en harcèlement psychologique. Il sera officiellement en fonction vers la mi-mars. Évidemment, un communiqué sera transmis dans le réseau d'ici quelques semaines afin de vous faire part de ses coordonnées.

Le comité exécutif ainsi que le comité de sélection tiennent à remercier grandement toutes les candidates et tous les candidats qui ont postulé. L'intérêt pour le sujet et la volonté de tous à remédier à ce problème et à trouver des solutions est plus que palpable. Merci encore pour votre intérêt et bravo à Serge!!!

AUDIT SUR LA GESTION DES STOCKS

Comme nous le réclamons depuis des années, la gestion des stocks sera une priorité d'affaires pour l'employeur en 2013. Le comité paritaire en SST sera sollicité dans cette démarche où l'employeur s'attaquera aux taux de roulement des stocks, qui, conséquemment, auront un effet direct dans nos efforts pour contrer l'embourbement de nos aires de réserve et de ventes. De l'aveu même de l'employeur, l'impact des stratégies de marketing qui décharge des quantités massives de marchandises dans les succursales n'est pas bien mesuré. Cette façon de faire engendre des manipulations répétitives, constantes, inutiles et mettent les employés à risque, surtout qu'il y a une augmentation des blessures reliées à la manutention, et ce, malgré tous les efforts mis de l'avant en prévention. Les recommandations de cet audit ainsi que le plan d'action seront déposés vers juin 2013.

DÉBUT DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL

REQUÊTE EN 39 POUR LES POSTES DE BUREAUX

Le 11 janvier dernier débutaient les travaux de la Commission des relations de travail concernant les requêtes en 39 qui ont été déposées au printemps 2012 par notre procureur attitré à ce dossier.

Désormais, notre cause fait partie du rôle d'audience de la CRT et jusqu'à présent, deux rencontres ont eu lieu. Lors de la première audience, il a été convenu entre les parties qu'une ultime tentative de conciliation serait de mise avant de débuter les travaux. Le SEMB SAQ (CSN) s'est montré bon joueur et a déposé une nouvelle offre lors de la seconde rencontre, mais nous avons vite réalisé qu'il n'y a aucune possibilité d'entente possible avec l'autre accréditation syndicale.

Nous devrons donc poursuivre les débats devant le commissaire, Guy Roy, qui rendra une décision une fois la cause terminée. Des rencontres sont déjà prévues au rôle d'audience de la CRT, et plus rien ne peut arrêter le processus d'avancée jusqu'à sa finalité. Il faut aussi préciser que le commissaire s'est montré intraitable concernant la durée de la cause. Il n'entend pas prolonger ce débat sur des années; 2013 sera donc la date butoir pour les travaux.

À noter que l'employeur, dans sa bienveillance, a décidé de prendre part aux débats en y déléguant un procureur ainsi qu'un représentant de son service des relations de travail. Décision décevante, mais la SAQ agit de façon légale et il n'y a aucune façon pour nous de s'y objecter.

LE TRAVAIL SEUL EN SUCCURSALE

Ce sujet qui demeure une priorité syndicale et qui est toujours d'actualité sera encore une fois de plus dénoncé par votre syndicat au cours des prochaines semaines. Comme l'a relaté le Journal de Montréal le 11 février dernier, un autre événement s'est produit tout récemment à la succursale de Marieville. Malheureusement, une autre travailleuse se retrouvant seule a été victime d'un vol à main armée. Inutile de rappeler que le syndicat a dénoncé la situation à de multiples reprises au cours des dernières années, autant dans les médias francophones qu'anglophones.

De plus, le syndicat est toujours en attente, et ce, depuis plus d'un an, des dernières données de l'employeur entourant ce dossier, soit les heures injectées au cours des dernières années ainsi que le portrait actuel des succursales où des heures sont toujours travaillées par nos membres se retrouvant seuls. Il est important de rappeler que les heures supplémentaires qui ont été injectées l'ont été dans un simple objectif d'opérationnalisation, puisqu'elles touchent uniquement les réceptions de marchandises, comme en fait foi un article paru dans l'édition du mois de mars 2012 du Pionnier où l'on dénotait le manque de sérieux des mesures prévues par la SAQ. En aucun cas, ces heures n'ont été ajoutées dans un objectif de limiter, voire abolir le travail seul et ainsi assurer un milieu de travail davantage sain et sécuritaire pour les membres. On vous invite à consulter l'article (disponible sur notre site web) pour en savoir plus sur les règles de santé et sécurité entourant le travail seul.

Dans un contexte où l'employeur optimise sauvagement son réseau en limitant l'offre des heures, fermant des succursales plus que rentables et qui doit répondre à un gouvernement qui lui en demande toujours plus, il est clair pour lui que le travail seul est là pour rester. Rappelons-le, l'employeur n'a aucunement l'intention d'investir des sous pour remédier à cet enjeu. De plus, son plan de communication sur le sujet a toujours été lamentable, puisque nous constatons que la procédure D13 et les règles de sécurité applicables en matière de travail seul sont encore trop souvent méconnues par les membres, et ce, près de deux ans et demi après l'incident de Baie-d'Urfé. Le récent sondage que nous vous avons fait parvenir, et dont vous êtes près de 900 à avoir répondu, confirme que la procédure et ses objectifs demeurent nébuleux et largement incompris.

Le suivi de l'employeur dans ce dossier laisse fortement à désirer. Un comité de travail a vu le jour après son implantation et suite à une seule rencontre, le tout est resté lettre morte. C'est comme si l'employeur était déjà passé à autre chose…

Encore une fois, et nous n'insisterons jamais assez, le travail seul ne touche pas uniquement les succursales solos. Dès qu'un employé se retrouve seul sur l'aire de vente, les règles entourant le travail seul s'appliquent.

Bref, un employé doit TOUJOURS se retrouver sur l'aire de vente lorsque la succursale est ouverte aux clients. Un employé doit TOUJOURS être en mesure de faire un contact visuel avec les clients présents et ceux qui entrent en succursale. C'est ce que la CSST appelle le contrôle des accès. Donc, qu'il y ait 2 ou 25 employés présents en succursale, tant qu'il n'y a qu'un seul employé sur l'aire de vente (pendant que, disons, ses collègues sont affectés à des tâches dans l'entrepôt), celui-ci ne peut quitter son poste, sauf si un employé peut le remplacer. À défaut de quoi, la porte de la succursale devra être verrouillée.

Pour toutes questions entourant le travail seul en succursale et les procédures à suivre, n'hésitez pas à communiquer avec vos représentants à la prévention. Vous pouvez rejoindre Steve Dumas au 514-776-5475 et Corinne Bélanger au 418-951-4045.

Finalement, il est important de respecter ces règles. Malgré qu'elles peuvent engendrer des problèmes d'opération en succursale et parfois même de la frustration de la part de la clientèle, il ne faut pas oublier que ces restrictions ont été instaurées afin d'assurer votre sécurité…

Syndicalement!!!

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

EN RÉPARATION

Rappelons-nous que lors de la chronique précédente, Marilou était de retour au travail en assignation temporaire, consultait son représentant syndical en santé et sécurité, et se voyait convoquée au BEM (Bureau d'évaluation médicale)

Marilou ne comprend pas très bien pourquoi elle est convoquée au BEM. Que lui veut encore la CSST, et quand lui permettra-t-on enfin de respirer un peu, et de prendre soin de son dos adéquatement qui va de mieux en mieux d'ailleurs. Elle décide alors de contacter à nouveau son conseiller syndical qui lui explique ceci :

« Le BEM est une instance de la CSST qui agit à titre d'arbitre en cas de litige entre le médecin traitant et celui de l'employeur ou de la CSST. Un médecin expert étudiera donc les notes cliniques du Dr Sansouci (médecin traitant) et du Dr Monheuil (médecin de l'employeur), te fera subir ensuite une expertise médicale, et viendra trancher afin de déterminer de quelle façon la CSST abordera ton dossier. Rappelle-toi que le Dr Monheil remettait en cause le lien entre ton accident et ta lésion au dos… »

Marilou n'est pas très rassurée et n'arrive pas à comprendre comment un médecin peut, en une seule visite, être en mesure de mieux évaluer son état de santé que peut le faire son propre médecin. Vraiment, se blesser au travail n'apporte pas que des problèmes de santé, se dit-elle. « Pourquoi ai-je toujours l'impression que l'on ne prend pas mon cas au sérieux, comme si j'essayais simplement de prendre un peu de bon temps à la maison ? Tout ce que je souhaite, c'est de guérir au plus vite et reprendre mon travail comme avant ». Marilou commence à sentir la lourdeur du système peser sur ses épaules et a bien hâte que toute cette histoire prenne fin. Toutefois, d'ici là, elle devra se présenter au rendez-vous pour l'expertise demandée par la CSST et espérer que tout se déroule pour le mieux.

Il y a maintenant presque deux semaines que Marilou a été vue en expertise, et depuis, elle a reçu deux lettres de la CSST. Dans l'une d'elles, le rapport du remet en cause le lien entre la lésion et l'accident de travail. Dans la seconde, la CSST explique qu'elle ne peut accepter la réclamation pour un accident de travail et lui réclame la somme de 550 $ représentant les sommes « versées en trop ». Elle n'en croit pas ses yeux, jamais elle n'aurait cru que la situation puisse ainsi se retourner contre elle. Et comment fera-t-elle pour trouver la somme à rembourser, sachant également que la CSST ne paiera plus désormais pour ses traitements de physiothérapie et qu'elle en a grandement besoin? Son petit Félix veut jouer, tire le bas de sa jupe en agitant ses jouets gentiment, mais Marilou ne le remarque pas, elle a l'esprit trop préoccupé par cette accablante nouvelle. Elle réussit tout de même à retenir ses larmes afin de ne pas inquiéter son fils. Elle doit se montrer forte, s'occuper du souper, faire couler le bain, se préparer pour la petite histoire avant le dodo…

Le lendemain matin, comme elle ne travaille qu'à 12 h, elle s'empresse d'appeler Julius Coudemmin, son conseiller syndical, pour lui expliquer la situation. Il semble en avoir vu d'autres. Il trouve la situation bien triste, mais lui explique que malheureusement, son histoire est comme celle de bien d'autres. Il ne semble pas trop apprécier la CSST, mais explique à Marilou qu'il peut lui venir en aide, que son cas est loin d'être perdu. Par contre, elle devra faire preuve de patience, car un long fleuve sinueux se dessine devant elle, celui du « processus de contestation ». Il fait ce qu'il peut pour la rassurer, lui fait sentir qu'elle n'est plus seule dans son combat, qu'elle peut désormais compter sur lui pour répondre à ses questions et qu'il pourra agir à titre de représentant dans son dossier.

À suivre...

Marc-André McSween
Conseiller en santé et sécurité
SEMB SAQ (CSN)

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.

DÉCEMBRE 1965

Nous commençons à peine à "défricher" la Régie des Alcools

Pourquoi un journal ?

Parce que c'est essentiel à la bonne marche et à la vie de syndicats comme les nôtres. Songez un seul instant que nous sommes près de trois mille membres, répartis dans toute la province, travaillant dans 205 magasins et deux grands entrepôts. Pourtant nous n'avons qu'un seul employeur et appartenons tous aux mêmes syndicats par le truchement de dix comités régionaux et de six sous-comités de secteurs.

Comment assurer l'unité dans nos rangs, créer la cohésion indispensable à toute action collective, maintenir le grand élan de fraternité qui a marqué notre réveil syndical des années '60?

Nous avons jusqu'ici multiplier les circulaires afin de vous faire participer à la vie et aux préoccupations du syndicat. Nous constatons que ce seul moyen est insuffisant. Voilà pourquoi notre conseil supérieur a décidé que ce qu'il fallait, c'est un véritable journal, paraissant aussi souvent que nécessaire (tous les mois si possible), et adresser à tous les membres.

Pourquoi "Le Pionnier" ?

Lorsqu'il s'est agi de choisir le nom de ce journal, nous n'avions que l'embarras du choix. Des dizaines de noms nous ont été suggérés, depuis le "réveil", en passant par l'"écho", l'"Etoile", l'"unité".

Votre exécutif provincial a été unanime à reconnaître que "Le Pionnier" était le nom qui convenait le mieux. Il a voulu ainsi immortaliser la lutte que nous avons livrée au cours des derniers quatre ans, lutte qui a ouvert la voie au syndicalisme dans la fonction publique, et qui nous a conduits aux premières conventions de février dernier.

Ce nom rappelle également les paroles que nous adressait le ministre des richesses naturelles, M. René Lévesque, à l'Assemblée législative de Québec, le 3 février 1965. Il nous avait dit: "Ne lâchez pas!"

"A cause de cette grève qui vous fait mal mais qui achève, continuait-il, vous aurez été des espèces de pionniers dans l'art difficile que le gouvernement puis ses fonctionnaires ont à apprendre, qui est de vivre ensemble."

Finissez-la cette grève, nous avait également dit M. Lévesque. "Si vous tenez le coup, cela va vous aider à monter et puis à être respectés comme vous ne l'avez jamais été auparavant."

Mais cette grève et ces premières conventions ne constituent que les premières étapes d'une grande oeuvre de défrichement.

Il y a encore bien des choses à la Régie des Alcools dans lesquelles il faudra mettre la hache, c'est ce à quoi s'emploiera "Le Pionnier".

JUILLET 1967

Terre des hommes, terre des travailleurs

Ils viennent des quatre coins du monde, ces travailleurs comme moi. S'ils voulaient il leur suffirait de se donner la main pour faire une ronde sur cette terre des hommes.

Par bateaux, par avions et par trains ils arrivent chez-nous sur cette terre d'avenir.

Des hommes de bonne volonté, menuisiers, journaliers, charpentiers, commis de bureau, secrétaires, etc.

Ils sont tous des artisans serviteurs de cette terre des hommes.

Ils nous arrivent de France, d'Angleterre, de Suisse, de Belgique, d'Allemagne, de Russie, du Japon, d'Amérique, du Canada, de partout. Ils viendront d'un océan à l'autre.

Tous ces travailleurs du monde sur cette terre des hommes donneront l'impression d'être d'une même famille unie dans les mêmes difficultés, les mêmes joies et les mêmes pensées.

Il y aura là des échanges d'idées pour une plus grande compréhension de ce monde de syndiqués qui veut la justice et le respect de ses droits.

Notre syndicat se fait l'interprète de tous les syndiqués du Québec pour vous saluer et vous souhaiter la bienvenue sur cette terre d'avenir, le Québec.

SYNDIQUES DU MONDE, SALUT!

Ronald ASSELIN

MARS 1966

Nous devons continuer de démolir un système de privilèges, favoritismes, mesquineries et politicailleries qui prévaut à la Régie des alcools, et installer à la place un système basé sur l'honnêteté, l'intégrité et la justice, mais pour parvenir à ce but . . .

La préparation de nos prochains contrats devra devenir l'affaire de tous les syndiqués