SEMB SAQ

PUBLIÉ DEPUIS 1965

LE PIONNIER

Vol. 54 #01 - Hiver 2019

ÉDITION SPÉCIALE – JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES 2019

LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES SYNDICALES ET L'IMPORTANCE DE S'IMPLIQUER

Communiquer et Convaincre sont les principales stratégies pour emmener les femmes dans nos instances syndicales.

04

06

OÙ SONT MES HEURES ? OU LA COMPLAINTE DE LA P10 ? OU COMMENT LES EMPLOYÉS PEUVENT ÊTRE ARTISANS DE LEUR PROPRE MALHEUR

Les changements sont arrivés lentement, mais sûrement, à chaque étape les employés ont été écoutés et on leur a dit que le temps économisé à la tâche retirée servirait à faire autre chose.

Numéro de convention Postes Publication : 42406020

SOMMAIRE

C'est le retour du Pionnier traditionnel au SEMB SAQ 03

La représentation des femmes dans les instances syndicales et l'importance de s'impliquer 04

Où sont mes heures ? Ou la complainte de la P10. Ou comment les employés peuvent être artisans de leur propre malheur 06

Vous avez une opinion ou une caricature qui peut susciter l'intérêt de vos collègues ? Écrivez-nous et faites-nous parvenir vos textes par courriel à l'adresse suivante : **pionnier@semb-saq.com** ou par télécopieur au **514 849-7914**

Suivez-nous !

Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ (CSN).

Rédaction
Simon Desjardins, Geneviève Després

Conception graphique
Emilie Paquin

Pour nous rejoindre :

SEMB, 4200 Rue Adam
Montréal (Québec) H1V 1S9
Téléphone : 514 849-7754 / 1 800-361-8427
Télécopieur : 514 849-7914
info@semb-saq.com / www.semb-saq.com

C'EST LE RETOUR DU PIONNIER TRADITIONNEL AU SEMB SAQ

L'an dernier, j'ai pris la décision de mettre en suspens la production du Pionnier papier afin, entre autres, de pouvoir dériver budget et temps vers la négociation. Comme il n'était pas dans mes intentions de mettre fin à ce média syndical mythique, j'ai créé Le Pionnier Express, une version légère du Pionnier disponible exclusivement sur nos plateformes numériques, et seulement en temps de négociation. Ce format se mariait aussi avec la transition de l'information instantanée que nous avons vue émerger durant le conflit de travail.

Ceux qui me connaissent savent que je prône énormément l'implantation des technologies dans nos outils de communication. Nous en avons vu la force durant le conflit de 2017-2018 avec Tous pour un 2.0 sur Facebook, Facebook live, l'application Sentinelle et les assemblées générales en vidéo diffusion. Cependant, cela ne m'empêche pas de reconnaître l'importance et la pertinence d'un média physique dans notre organisation. Il faut reconnaître que le SEMB SAQ se compose de 5500 membres venant des quatre coins de la province et appartenant à des générations et des cultures variées. Ce ne sont pas tous les membres qui sont « full techno » ou qui apprécient les médias numériques, et ils ne devraient pas payer le prix d'un monde qui prend le virage du numérique à vitesse grand V.

Le Pionnier a comme force de donner une tribune plus large à tous les membres pour s'exprimer en profondeur sur divers sujets en lien avec notre travail. Un journal syndical ne demande pas à créer un compte pour accéder à son contenu, se lit mieux que sur un écran et ne requiert pas de batterie pour en profiter. Aussi, tous les membres le reçoivent par défaut directement chez eux. Plusieurs membres aiment aussi laisser une copie dans l'aire de repos en succursale pour permettre à tout le monde de le lire durant leur pause.

Je tiens à renchérir que Le Pionnier est ouvert à tous les membres. Si vous avez un sujet en lien avec notre travail ou le syndicalisme qui vous tient à cœur, et que vous voulez explorer en profondeur et partager avec vos 5499 autres collègues, le journal syndical est la plateforme pour vous. Si vous doutez de la pertinence de votre sujet, tentez votre chance et envoyez-nous votre texte, il nous fera plaisir de le lire.

Notre journal syndical a eu 50 ans en 2015, et tient son nom du fait que le SEMB SAQ est le premier syndicat de la fonction publique au Québec, le pionnier de sa catégorie. Ce média a passé le test du temps et il restera pertinent encore bien longtemps.

Simon Desjardins
Vice-président intérim responsable de la vie syndicale, de la mobilisation et de l'information du SEMB SAQ CSN

LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES SYNDICALES ET L'IMPORTANCE DE S'IMPLIQUER

Nous venons de terminer notre conflit de travail et une mobilisation exceptionnelle s'est faite à travers le Québec. Nous devons être fiers de ce que nous avons accompli. Du même coup, cela envoie un message aux travailleuses et travailleurs de notre belle province ; se battre pour conserver et améliorer nos conditions de travail est essentiel et même vital. Je nous considère comme une locomotive qui motivera les négociations du secteur public qui sont, et ce, présentement en cours. Je l'espère sincèrement.

Voilà l'importance de s'impliquer dans son syndicat. Lors de mon arrivée au sein du conseil général, j'ai été troublée. Mon exécutif était composé uniquement d'hommes que j'ai ironiquement appelés la monarchie « testostérone du boys club ». Dans le conseil général composé des 24 délégué(e)s et de l'exécutif, nous étions 31 au total. Il y avait seulement 11 femmes qui représentaient le 1/3 du conseil général. J'étais estomaquée, mais pas vraiment surprise. Si on regarde les années auparavant, la première femme est arrivée dans les années 90. En 54 ans, une seule femme présidente et non la moindre, c'est à dire, Katia Lelièvre. Pourquoi est-ce que tant peu de femmes s'impliquent syndicalement ? Et pourtant, la proportion des membres est plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Les dernières statistiques démontraient que 58 % des travailleurs syndiqués SEMB étaient des femmes. D'ailleurs, j'aimerais bien que le comité revoit les données femmes-hommes.

Encore une fois, pourquoi est-ce que les femmes ne s'impliquent pas ? Plusieurs facteurs arrivent en ligne. La première est la conciliation-travail-famille. Les femmes élèvent leur famille et s'impliquer devient ardu et difficile. Les devoirs le soir, les repas, et la gardienne pour aller aux assemblées syndicales sont des facteurs qui peuvent l'expliquer. Devrions-nous mettre des mesures pour aider les femmes à participer plus activement, exemple : des garderies lors des assemblées ou même lors des conseils généraux. L'horaire des assemblées devrait peut-être être à revoir pour faciliter l'accès aux femmes, aussi, cette crainte de ne pas être parfaite et de ne pas être assez bonne ? Cette question, la majorité des femmes se la posent et pourtant, les hommes, eux, foncent. Le PAE (programme d'accès à l'égalité) est-il mis de l'avant ? Devrions-nous légiférer un poste exclusivement féminin ?

Communiquer et convaincre sont les principales stratégies pour emmener les femmes dans nos instances syndicales. Si on envoie seulement une lettre à une possible candidate, il y a 90 % des chances qu'elle ne s'implique pas. Par contre, si on va la voir face à face, prendre le temps de boire un café, de lui dire qu'elle a un potentiel et qu'on a confiance en ses compétences afin qu'elle y pense sérieusement, alors on a 90 % des chances qu'elle s'implique.

Souvent, les femmes vers 40 ans arrivent dans nos instances. Elles ont élevé leur famille et peuvent donner du temps. C'est dommage, car cette représentativité des femmes dans le milieu syndical est essentielle et primordiale. On a besoin de leurs regards pour faire avancer la cause. C'est un droit et nous devons nous l'approprier. Dans les congrès, quand il y a 40 % des femmes qui y assistent, nous sommes très contentes. Dans les faits, c'est 33 % de femmes qui y viennent.

Le regard de la femme, qui nous montre une perspective différente de celle des hommes, est tout à fait crucial dans notre combat envers le patriarcat et le patronat. Le syndicalisme, ce n'est pas seulement au niveau de notre travail, mais aussi sur le deuxième front, soit dans la vie de tous les jours. Les femmes ont démontré leurs grandes capacités à changer la vision d'autrefois. Comme Thérèse Cassegrain (le droit de vote des femmes), Lise Payette s'impliquait dans la réforme des lois du travail, notamment en ajoutant des congés de maternité et un droit de retrait préventif des femmes enceintes. Toutes ont une place et nous devons la prendre.

Aujourd'hui, au sein du SEMB, nous avons la parité sur l'exécutif composé de 3 femmes, 3 hommes et un poste vacant. Au conseil général, sur 24 délégué(e)s, 13 femmes, 9 hommes, 2 vacants, en tout, 16 femmes, 12 hommes et 3 postes vacants.

Cette belle représentativité des femmes au sein de notre syndicat est formidable, nous avons défoncé le plafond de verre. Il ne faut jamais perdre de vue que d'une élection à l'autre, la représentativité des femmes peut s'effondrer, rien n'est acquis.

Les combats menés lors de la dernière négociation ont complètement changé la vie de nos travailleuses et travailleurs à temps partiel, celles et ceux qui ont de jeunes enfants ou des proches aidants, des congés de maladie, des fériés, des vacances, du temps de qualité que tous pourront passer en famille. Ce n'est pas seulement de meilleures conditions de travail, mais ce sont de meilleures conditions de vie.

J'aimerais, en ce 8 mars, qui est maintenant devenu la journée internationale des droits des femmes, souligner l'importance des luttes passées par nos grandes pionnières qui ont, et ce avec courage, combattu pour donner la liberté aux femmes de pouvoir choisir ce qu'elles veulent faire de leur vie et de leur corps.

> «N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question.»
>
> - Simone de Beauvoir

#le respect, ça se manifeste, est une suite au #MeToo

Le poing levé à l'intérieur du symbole féminin est riche de signification, s'il est largement associé aux luttes des Afro-américaines (*Black feminism/Black Panthers*) pour dénoncer les discriminations raciales et sexistes fin des années 1960. Certaines sources soutiennent que le poing à l'intérieur du symbole aurait vu le jour la première fois en 1967, lors d'une manifestation s'opposant au concours *Miss America* à Atlantic City au New Jersey. Au Québec, ce même symbole serait apparu dans une infolettre du Montreal *Women's Liberation* en mars 1970, puis en mai de la même année, sur une affiche du Front de libération des femmes du Québec pour annoncer une manifestation en faveur de l'avortement libre et gratuit à Montréal.

Quoi qu'il en soit, c'est un symbole important des luttes féministes. En portant l'épinglette du 8 mars, nous affichons notre détermination à poursuivre la lutte pour le plein respect de nos droits ! *(Source du Comité national de la condition féminine CSN)*

Finalement, le combat est loin d'être terminé, comme j'aime si bien le dire. Le **BOSS** a décidé qu'il ne se pliait pas à la nouvelle loi sur la conciliation-travail-famille, les deux jours payés ; il ne veut pas les payer. Un grief collectif est déposé, mais encore une fois, nous voyons son arrogance envers nous, et plus spécifiquement les femmes, puisque la proportion est plus élevée. Voilà pourquoi l'implication des femmes prend toute son importance.

À vous, Mesdames, je vous souhaite un beau 8 mars.

La légalité de droit est atteinte, mais pas l'égalité de fait !

Geneviève Després
Déléguée régionale Montréal-Sud
Comité de la condition féminine SEMB SAQ (CSN)
Présidente du comité de la condition féminine FEESP-CSN
Membre du comité national de la condition féminine CSN
gdespres@semb-saq.com

OÙ SONT MES HEURES ? OU LA COMPLAINTE DE LA P10 ? OU COMMENT LES EMPLOYÉS PEUVENT ÊTRE ARTISANS DE LEUR PROPRE MALHEUR

Écoutez, je connais le refrain, j'ai entendu la chanson, j'en ai vu beaucoup de P10 (à l'époque, c'était la P13) depuis mon entrée à la SAQ. Tu faisais quoi, toi, en juin 2000 ? Moi, j'entrais au service de la SAQ ; j'ai vu une couple de choses changer depuis cette époque. En premier lieu, en mois de décembre (on va l'appeler comme ça ici), il était d'usage que toutes, oui, TOUTES les succursales soient ouvertes jusqu'à 21h tous les jours du mois de décembre, peu importe la bannière. On y était full-staff, et ce, solidement. Tous les réguliers étaient en temps supplémentaire, et les temps partiels rentraient pour faire des intégraux et pour couvrir les repas et autres zones rouges. Quand il y avait des shifts de nuit, c'était pendant toutes, TOUTES les semaines de décembre ! Sans blague ! Dans mes quatre premières années à la SAQ en tant que temps partiel, je faisais de l'overtime ! Oui, du TS ! Un temps partiel (disponible) faisait du TS de la semaine UN de décembre à la semaine 4 ou 5, peu importe !

Mais qu'est-il arrivé, me demanderez-vous ? Pour en venir au point où les employés à temps partiel en veulent (maladivement) aux employés réguliers parce qu'ils font du TS ? Il est arrivé la gestion synergique, la gestion participative et la gestion SIGMA. Votre, notre patronne suprême, Mme Dagenais, est une disciple de la gestion Lean-Six SIGMA (ça vous dit de quoi, right ?), en gros, on ne peut améliorer que ce que l'on peut mesurer, une fois mesurée, on doit trouver le moyen de couper, rationaliser, optimiser ces éléments.

Les changements sont arrivés lentement, mais sûrement, à chaque étape (suivez-moi). Les employés ont été écoutés et on leur a dit que le temps économisé à la tâche retirée servirait à faire autre chose. Je vais y aller ici de quatre tâches bien simples, et tenter de vous expliquer comment elles sont disparues par la simple volonté, désir ou inaction des employés.

Étiquetage des bouteilles

Il fut un temps où toutes les bouteilles de chaque succursale, fussent-elles de produits réguliers ou de spécialités, étaient étiquetées de façon individuelle. L'employé affecté à la mise en tablette prenait le temps de mettre le code du produit et/ou le numéro de la succursale, la période et la semaine de mise en tablette, et le prix du produit sur l'étiqueteuse et « punchait » chaque bouteille. Quand venait le changement de prix, s'il y avait des bouteilles au mauvais prix, on chargeait simplement la bouteille au prix sur l'étiquette. Surtout quand arrivaient les changements de prix, il y avait des équipes de deux à trois personnes dédiées UNIQUEMENT à changer les prix des bouteilles pendant au moins une semaine! Ces changements de prix ayant lieu de 2 à 3 fois par an, je vous laisse le loisir de calculer le nombre d'heures que cela impliquait par an, par succursale, par division et au niveau national. Ceci dit, cette tâche était ingrate, les gens y étant affectés trouvaient réducteur de devoir, pendant 38 heures par semaine, retirer des étiquettes sur des bouteilles pour les remplacer par des nouvelles, s'en sont plaints à leurs gestionnaires qui ont tôt fait de remonter le tout à leurs propres gestionnaires ! Le reste est de l'histoire ! Lisez le tableau expliquant la politique d'exactitude des prix et comprenez ce qu'il y a à comprendre, ne plus étiqueter chaque bouteille, s'en remettre seulement à l'étiquette devant la tablette, s'il y a erreur, on donne un 10 $ ou le produit gratos, mettez-le tous en opposition avec tout le temps et les heures dévolues à changer les étiquettes sur toutes les bouteilles (par succursale, par division, par secteur, par l'ensemble de la SAQ) ! Vous voyez l'économie pour la SAQ ? À l'époque, on nous a dit que le temps récupéré sur ces tâches nous permettrait de nous occuper plus du client et de faire les autres tâches. *(Quand aujourd'hui, j'entends et je vois des supposés camarades se plaindre d'avoir à faire les changements de prix, je les plains et j'ai mal à ma solidarité)*

Liste, rotation et réception de marchandises

Il fut un temps où tous les codes des produits étaient écrits en CCNP (Code Canadien de Normalisation des Prix) sur toutes, et je dis bien, toutes les caisses. Tout le monde finissait par connaître les codes des produits, chaque réception se faisait à au moins deux employés, et on se « callait » les codes pour vérifier les réceptions, non seulement ça, on avait fait le tour de la succursale au préalable pour savoir ce qui dans la livraison rentrait ou ne rentrait pas en tablette, tant et si bien que tout était placé au fur et à mesure dans la rotation ou sur des charriots. Bien sûr, avant de se taper un voyage, il importait de faire une bonne rotation. Il y avait un stock buddy, il

y était presque à longueur de journée, listant son entrepôt au complet, pour ensuite visiter le plancher et voir ce qui pouvait se placer en tablette. Tout ça, bien certainement, en servant les clients qui avaient besoin d'un coup de main, en montant des charriots de ce qui devait sortir, etc. Certains illuminés se sont donné la mission de rendre toutes ces tâches plus aisées avec l'aide de la technologie. Certains camarades, voulant alléger leurs tâches et surtout sauver du temps, ont (collaborateurs) apporté des suggestions à l'employeur et celui-ci, flairant la bonne affaire, a introduit le lecteur RF dans notre routine, forcé tous ses fournisseurs à mettre des codes-barres sur chacune des caisses et effacer lentement, mais sûrement, les CCNP, rendant les tâches que l'on devait faire à 2, 3 ou 4 à un certain moment, faisables par un seul individu ! L'évolution même du lecteur RF mériterait un autre chapitre que je vous éviterai cette fois. Ce qui est important de savoir, c'est qu'au moment de mettre en place le lecteur RF, les gestionnaires nous disaient que le temps libéré avec cette évolution nous permettrait de faire d'autres tâches.

(Quand aujourd'hui, j'entends et je vois des supposés camarades y aller de nouvelles idées et suggestions pour rendre le lecteur RF encore plus efficace, je les plains et j'ai mal à ma solidarité)

Emballage et service à l'auto

À une certaine époque, on ensachait chaque bouteille dans un sac de papier, pour éventuellement emballer de quatre à cinq de ces sacs de papier dans un plus beau sac blanc de plastique. On avait pour chaque caissier, un emballeur qui s'occupait d'emballer et si le besoin était, il se rendait faire le service à l'auto, surtout dans les périodes plus occupées genre jeudi et vendredi de 17 à 21h et le samedi dès 11h. Mais surtout pendant tout décembre, un caissier, un emballeur toute la journée, le mois de décembre était le plus payant et la SAQ agissait comme tel et donnait des heures en conséquence. Vint un moment où les employés ont trouvé que le fait de suremballer les bouteilles était peut-être une pratique à proscrire, vous savez, beaucoup de papier gaspillé, des sacs de plastique que l'on ne revoyait jamais. S'en sont mêlés les groupes de pression environnementaux et la SAQ, ayant fait la sourde oreille pendant un temps, elle a écouté ses travailleurs, sont venus les sacs de plastoc qui se défont en ti-morceaux et autres compostables…À un moment donné, la SAQ a mené de front l'offensive de ne plus donner de sacs jamais, mais d'offrir des sacs réutilisables pour la modique somme de 75 cents, dont au moins la moitié devait revenir à des organismes environnementaux. Si vous saviez les bêtises qu'on a reçues par la tête de la part des clients qui pensaient qu'ils étaient illégaux de sortir avec une bouteille d'alcool sur la rue! Sinon, imaginez l'économie pour nos bourreaux ! Ne plus avoir à payer tous ces sacs… 75 à 80 millions par année de mémoire, mettons ça à 0,05 cent par sac depuis près de 10 ans…Voyez le genre d'économie ? Retirez-en plus, tous ces emballeurs dont je vous parlais plus haut, par succursale, par division, par secteur, par est et par ouest, par 362 jours, vraiment un choix écologique ou du greenwashing ? Comprenez que je suis pour l'écologie, et je veux une terre exclue du plus possible de déchets évitables cependant, les visées de beaucoup de nos camarades vont dans un sens tout autre. Notre employeur n'est vert que si cela l'avantage financièrement, sinon, les bouteilles, toutes les bouteilles que nous vendons seraient consignées à la source, c'est-à-dire, à la SAQ. Cette fois, cela a été plus subtil côté temps gagné versus le passé, les travailleurs avaient effectivement plus de temps pour faire autre chose, simplement, ils le faisaient chez eux ! Personne ne s'en est rendu compte sur le coup ou presque.

(Quand je vois aujourd'hui des supposés camarades rechigner à faire des commandes à l'auto, à donner les commandes à l'arrière des succursales ou sciemment ne pas porter assistance à des collègues pour emballer les grosses commandes, je les plains et j'ai mal à ma solidarité).

Ménage et entretien des succursales

Il fut un temps où les travailleurs de la SAQ, les membres du SEMB SAQ, avaient à s'occuper de l'entretien ménager des succursales. Oui, c'était une tâche exclusive ! Tout l'entretien ménager :

- lavage saisonnier des tablettes (on parle ici de retirer toutes les bouteilles, laver la tablette avec une guenille, laisse sécher et y remettre les bouteilles) ;

- nettoyage saisonnier des paniers ; laver l'intérieur, l'extérieur tout comme le dessous et les roues des paniers clients et les paniers à main ;

- nettoyage de la salle de repos, du frigo, tournée des poubelles et autres lavages de vaisselle ;

- lavage/nettoyage des toilettes... Ben oui, comme le reste, tu les utilises, tu les nettoies une fois de temps en temps ;

- nettoyage et entretien général de la succursale, c'est juste d'épousseter une fois de temps en temps, de changer les lumières/tubes néons brûlés, passer la moppe quand c'est collant et la vadrouille quand c'est fluffy... Encore une fois, tu travailles dans un endroit, c'est un minimum que de le tenir propre !

Ça semble simple, non ? Ben, croirez-vous que les travailleurs, certains de nos camarades, se sont plaints à leurs gestionnaires que ces tâches étaient sous leurs qualifications, qu'ils étaient caissiers-vendeurs, pas laveurs de bécosse, de vaisselle, de plancher ou de tablette... L'employeur, pas plus con et n'ayant plus de volontaires, voire étant incapable de « forcer » qui que ce soit à exécuter ces basses œuvres, a écouté ses travailleurs et a embauché un sous-contractant pour faire le « ménage » dans ses magasins, a changé les couleurs de ses tablettes pour que la poussière y paraisse moins, coupant ainsi un bon 16 à 38 heures par succursale de tâches ménagères et d'entretien. Pour vrai ! Et on nous a dit à l'époque que le temps économisé à ne pas faire le ménage nous permettrait de faire d'autres tâches ; ils ne précisaient plus à ce moment si ces tâches seraient en succursale ou chez nous. Le SEMB a tenté de contester la sous-traitance en arbitrage, mais la désaffection des travailleurs pour ces tâches déjà était trop forte, on a perdu...

(Quand je vois aujourd'hui les supposés camarades rechigner à nettoyer leurs comptoirs-caisses, passer une petite moppe dans la cuisine ou vider les sacs des poubelles/recyclage qui débordent et pire, de chialer sur les performances des gens de l'entretien, je les plains et j'ai mal à ma solidarité)

En terminant, camarades, ne prenez pas mon récit pour du cash, et questionnez ceux de vos camarades que vous connaissez qui ont plus de vécu que moi à la SAQ, afin de savoir si ce que j'avance est vrai. Sauriez-vous utiliser une étiqueteuse, en changer le rouleau d'étiquettes ou pire, en changer le tampon encreur ? Sauriez-vous faire une rotation ou une réception de marchandises si les lecteurs RF étaient en panne ? Savez-vous que chacune de vos suppliques pour une supposée efficacité (qui en fait n'est qu'une supplique pour ne pas faire une tâche que vous n'aimez pas) est un argument pour l'employeur à vous couper éventuellement des heures ? Chaque fois que vous boudez pour ne pas faire telle ou telle tâche, elle tend à disparaître, parlez avec vos anciens, ils peuvent vous en compter une tranche plus généreuse que la mienne. Maintenant que je vous ai expliqué comment ça se fait que les heures soient plus rares dans les deux premières de décembre, mais surtout dans tout le reste de l'année, qu'allez-vous faire pour récupérer, voire protéger vos heures ? Moi, je suis CPOS, j'ai fait mon bout, j'essaie de conserver le plus possible un côté paléo à mes tâches, mais je ne suis qu'un, je veux bien faire ma part, mais quand je vois mes camarades, prier la SAQ d'implanter les étiquettes tablette informatisées, pour ne pas avoir à les imprimer, les gérer et les installer, je les plains, j'ai mal à ma solidarité, et je me demande bien ce qu'ils vont faire de tout ce temps libre de plus à la maison.

Post-scriptum : Ce n'est pas en expliquant au boss comment faire votre job plus vite que vous allez mettre des heures de votre bord !

Un employé comme les autres...