



Projet de négociation de la convention collective --- 2023



Proposition de cahier
de négociation
à l'assemblée générale



INTRODUCTION

Les travaux du comité de négociation se sont basés sur la volonté et les demandes des travailleuses et travailleurs du SEMB SAQ.

Les thèmes et les priorités de notre nouveau contrat de travail ont été identifiés en consultant les membres par le biais d'un sondage de plus de 2000 répondants, et après avoir analysé plus de 1000 demandes individuelles, en plus de groupes de discussion, de rencontres et de sondages thématiques.

L'ensemble de la convention collective a aussi été analysé, article par article. La nature des litiges en matière de relations de travail et de santé et sécurité au travail ont fait partie des réflexions du comité. Nous devons aussi adapter certains articles en fonction des modifications aux lois et règlements.

Depuis le printemps dernier, le comité a compilé et analysé ces informations. Nous avons dû faire des choix en tenant compte des priorités, de la cohérence entre les demandes, du contexte socio-économique, de notre rapport de force et des valeurs syndicales qui nous guident.

En septembre dernier, nous avons soumis une première ébauche de ce cahier à vos délégué.es régionaux. Des assemblées régionales ont alors été organisées pour qu'ils et elles puissent vous présenter cette ébauche afin de vous consulter et aussi de nous assurer que le cahier concordait bien avec vos demandes, vos enjeux et vos espérances.

En tenant compte du résultat de cet exercice, nous avons soumis une nouvelle version du cahier au conseil général qui a approuvé le document que nous vous présentons aujourd'hui.

Plusieurs d'entre vous ont été surpris.es d'avoir accès à nos demandes de négociation avant même l'assemblée générale incluant les demandes salariales. Un des principes adoptés par le comité de négociation est la transparence. Nous nous engageons à vous informer de l'évolution des négociations. Vous serez ainsi en mesure de vous approprier la négociation.

Nous vous présentons ce cahier final sur lequel vous devrez voter lors de l'assemblée générale. N'hésitez pas à discuter et à vous approprier ces demandes.

Solidaires!

Votre comité de négociation

DEMANDES DE NÉGOCIATION PAR 3 THÈMES GÉNÉRAUX

Objectif: Réaliser des avancées significatives pour nos membres sur les trois thèmes suivants :

1.
QUALITÉ DE VIE

2.
VALORISATION
ET FUTUR DE NOS
EMPLOIS

3.
ASSURANCES,
SANTÉ ET
SÉCURITÉ

Durée de la convention collective: Nous visons un contrat de travail de trois ans.



QUALITÉ DE VIE

Nous avons choisi de regrouper plusieurs demandes sous le thème de la qualité de vie. La demande d'indexation ainsi que les hausses salariales constituent un élément incontournable de cette proposition puisqu'elles mettent un terme à notre appauvrissement, mais ce n'est qu'une facette contribuant à l'amélioration de notre qualité de vie. Obtenir de la stabilité d'emploi avec un poste régulier, avoir un horaire décent et prévisible, diminuer la précarité chez les temps partiels, acquérir plus de flexibilité afin de répondre à nos besoins individuels, voilà plusieurs autres éléments composant un projet collectif ambitieux nous donnant accès à une meilleure qualité de vie.

◆ Salaire

(Les demandes salariales suivantes sont sous réserve de l'obtention des autres demandes)

- Se maintenir par rapport à l'inflation (salaire) et retrouver le pouvoir d'achat perdu
 - Indexation, revue et versée annuellement, avec l'indice de prix à la consommation (IPC)
 - Hausse salariale :
 - En plus de l'ajustement annuel selon l'IPC, 1 \$/heure et + 1 % pour l'année fiscale 2023-2024
 - En plus de l'ajustement annuel selon l'IPC, + 3 % par an les années suivantes
- La somme annuelle de l'indexation selon l'IPC et des hausses salariales annuelles ne peut être inférieure à 6 %

Salaire 2023-2024	Salaire 2024-2025	Salaire 2025-2026
IPC + 1 \$/heure + 1 % (min 6%) ¹	IPC + 3 % (min 6%)	IPC + 3 % (min 6%)

◆ Horaire régulier

- Améliorer la qualité des horaires (article 10:06 *Modification d'horaire*)
- Étudier la possibilité d'avoir plus d'un affichage de postes par année
- Favoriser/renforcer les outils de conciliation et de flexibilité
 - Amélioration de l'horaire en continu (AHC) plus permissif/accessible
 - Plus de périodes de retriement par année / et retriement plus accessible
 - Retriement moins contraignant

¹ La majoration pour atteindre le 6 % se calcule sur l'échelon le plus loin en dessous du 6 %

QUALITÉ DE VIE

◆ Lutte à la précarité

- Hausse de la garantie du nombre de postes réguliers et maximisation de la création de postes réguliers à partir des besoins opérationnels
- Limiter les abolitions de postes
- Assignation des temps partiels - prévisibilité et flexibilité dans les choix : revoir les contraintes pour les choix des temps partiels (par exemple : les choix de succursales, RI, RLD, fds/4, assignations non consécutives et les paramètres d'assignation (par exemple : assignation du lundi au dimanche, disponibilités obligatoires, éclatement des intégraux, assignation à rebours, plafond d'assignation, morcellement) tout en respectant l'ancienneté
- Explorer la possibilité de garantie d'heures pour les temps partiels tout en favorisant la création de postes réguliers (sans étalement des heures ou modification du principe d'ancienneté)
- Besoins minimaux plus grands que trois heures

◆ Choix pause-repas - Bonification de l'allocation repas

◆ Revoir et améliorer l'accessibilité aux " primes plages difficiles "

(Montants cotisables et primes cumulatives)

Pour chaque heure travaillée lors de ces plages :

- Nuit (23h00-8h00)
- Soir (18h00-23h00)
- Dimanche
- Samedi

◆ Contingents

- Progression plus rapide dans l'échelle de vacances et plafond augmenté
- Congés familiaux payés
- Actualisation – adaptation des congés sociaux
- Congé à traitement différé
- Bonifier les congés sans solde
- Ajout d'un congé férié
- Congés menstruels payés (congés dysménorrhée payés)

VALORISATION ET FUTUR DE NOS EMPLOIS

Au-delà de nos revendications salariales et d'amélioration de qualité de vie, le besoin de valorisation et de reconnaissance de nos compétences et de nos capacités décisionnelles constitue une demande explicite de la part de plusieurs collègues. Il s'agit aussi d'une préoccupation majeure des officiers syndicaux. Cela se traduit par des demandes de formation continue de toutes sortes, de renforcement de l'implication de nos équipes locales dans la prise de décision, de valorisation de l'expérience acquise et des tâches accomplies et l'assurance de notre pertinence dans le commerce du futur dans le but de redonner sens et estime au travail de chacun.e.

◆ Pertinence pour le commerce du futur et protection de nos emplois

- Intégrer un mécanisme d'encadrement des agences
- Intégrer les activités « cavistes » aux succursales du réseau
- Obtenir la préparation CAR en succursale
- Limiter les impacts négatifs de l'automatisation
- Insérer une réelle clause de sous-traitance

◆ Formation

- Revaloriser les formations des CVINS en succursale (formations données et reçues)
- Former les salarié.es pour les remplacements CVIN
- Bonifier la formation à l'embauche et la formation en continu
- Période de formation aux nouveaux employés allouée au syndicat pour fin d'accueil et de formation syndicale allongée et aux frais de l'employeur
- Prime formateur

◆ Améliorer le service-conseil

- Accroître le nombre de conseillers en vin
- Instaurer des conseillers en vin en ligne en succursale
- Faire rayonner les compétences et connaissances des collègues dans les médias, les événements et en ligne

◆ Reconnaître et valoriser les tâches accomplies lors des remplacements

- ◆ **Valorisation du rôle COS** : Besoins COS en tout temps, mettre en valeur l'article 50 (Valorisation du rôle du COS et du CPOS), participation au budget annuel et 10:06, revoir les modalités du partage des tâches de la zone commune

VALORISATION ET FUTUR DE NOS EMPLOIS

- **Meilleure accessibilité au temps supplémentaire pour les réguliers et temps partiels**
- **Éliminer les disparités de traitement** (améliorer la conversion d'échelon salarial lors de remplacements de postes de promotion, congés de maladie, fériés, revoir le forfaitaire (%) couvrant les avantages sociaux)
- **Modifier l'article 17 (Évaluation des tâches)** pour permettre au comité d'évaluation des tâches d'évaluer les tâches des employé.es de succursale, revoir le cahier d'évaluation
- **Faciliter l'application de la convention collective**
 - Renforcer les mécanismes de consultation et de gestion participative en équipe - décentralisation
 - Faire vivre les GTC
 - Divisionnaire syndical.e toujours rémunéré.e (8 : 14 b)
 - Abonner les budgets et mandats des comités paritaires
 - Mécanisme d'arbitrages accélérés
 - Revoir la liste d'arbitres et médecins-arbitres (à la hausse)
 - Régler les griefs d'interprétation passés
 - Diminuer l'ambiguïté des textes (sous-comité d'interprétation lors de la négociation)

ASSURANCES, SANTÉ ET SÉCURITÉ

La santé est un enjeu central et primordial. Nous devons adapter la convention collective aux réalités actuelles en matière de santé et sécurité au travail. De plus, les collègues ont exprimé qu'il est essentiel pour notre santé à toutes et tous de s'attaquer à la surcharge de travail ainsi qu'au travail seul en succursale.

Nous voulons aussi faire de l'obtention de l'assurance dentaire assumée par l'employeur l'une de nos revendications principales. Pour le bien-être du plus grand nombre possible, nous voulons de surcroît l'élargissement de l'accès aux assurances collectives afin de lutter davantage contre la précarité des temps partiels.

- **Assurances dentaires payées par l'employeur**
- **Élargir l'accessibilité des assurances collectives aux temps partiels en fonction de l'historique des heures travaillées**
- **Surcharge de travail**
 - Obligation de remplacement des besoins
 - Accroître le plancher d'emplois et ajouter des postes réguliers
- **Éliminer le travail seul en succursale / succursale solo**
- **Sous-comités à la table de négociation** : actualiser les articles 18 (*Accident de travail, lésions professionnelles et retrait préventif de la travailleuse enceinte*), 19 (*Droits parentaux*), 34 (*Santé et sécurité au travail*), 35 (*Régime d'assurance salaire de courte durée et de crédits maladie*), 36 (*Régime de retraite*) et 46 (*Assurance maladie, assurance vie et assurance salaire de longue durée*) de la convention collective
 - Risques psychosociaux, conventionner la santé mentale dans le rôle du CPSST et autres modalités du CPSST dont le budget
 - Clarifier l'application des dossiers CNESST
 - Modalités des plans de réintégration
 - Modalités des droits parentaux, notamment les congés parentaux
 - Modalités techniques entourant l'invalidité et la retraite progressive
 - Conventionner des mécanismes de protection pour les personnes victimes de violence conjugale, familiale et à caractère sexuel
- **Renforcer le processus et les droits à l'accommodement aux articles 18 (*Accident de travail, lésions professionnelles et retrait préventif de la travailleuse enceinte*) et 38 (*Droits généraux*)**
- **Ajouter un préventionniste en harcèlement psychologique (HP)**
- **Allocation plus élevée pour les chaussures de sécurité**
- **Allocation pour vêtements**



Proposition de cahier
de négociation
à l'assemblée générale

BUREAUX

Voici les propositions pour les demandes de négociation de la section « bureaux » du SEMB.

Merci à l'avance pour votre implication dans cet important exercice démocratique.
Solidairement !

Votre comité de négo « bureaux » :

- Catherine Boutin
- Roselyne Trudeau
- Maude Picard et Sylvie Larocque

🛡 Article 2.09 – Garantie de poste bureaux

Nous souhaitons créer 6 nouveaux postes et ainsi remonter le plancher d'emplois à **59 postes**.

Création possible de 6 nouveaux postes

- Aménagement
- Service à la clientèle restauration (CACD-CSM)
- Commande privée
- Livraison Montréal
- Livraison Québec
- Transport

🛡 Article 4.07 – Régime syndical

- Abolition du 18 mois pour les employés réguliers, le temps de la convention collective.
- Modification de 18 mois à 6 mois pour les employés temporaires.
- Uniquement pour la section bureau et sous condition que la création de l'article 9 soit adoptée.

🛡 Article 8.29 – Liste A : Pleine disponibilité

- Employé inscrit à la liste A a droit à **3 refus** durant la convention, après quoi, il est considéré démissionnaire.
- Biffer : **est transféré à la liste B**

Article 8.37 – Modalités particulières : Assignment par ordre inverse d'ancienneté

Demande du retrait de l'article au complet.

Modifier l'article 8:36

1. Employé régulier du service Employé régulier des autres services
2. Employé à temps partiel de la liste A
3. Employé à temps partiel de la liste B
4. Employé à temps partiel de la liste A et B par ordre inverse d'ancienneté pour les semaines où plusieurs besoins sont non comblés et doivent obligatoirement être assignés.
5. Employé à temps partiel de la liste C

Article 9 – Règles de remplacement - bureaux

- Tout employé régulier, qui quitte son poste de manière temporaire pour un remplacement ou autre, doit obligatoirement être remplacé.
- Si un temporaire est sur une assignation et qu'il quitte l'assignation, le besoin doit être réaffiché et comblé jusqu'à la fin du besoin.

Article 10 :16 – Heures de travail - bureaux

- Les entrées et sorties des employés de bureau ne sont pas contrôlées au moyen d'un horodateur ni aucun autre moyen.

Article 10 :17 – Heures de travail - bureaux

a) Du lundi au jeudi inclusivement de 8h30 à 17h00 avec une période rémunérée pour le repas.

c) Les employés ont droit à un quart d'heure de repos mobile au cours de la première partie de la journée de travail, et ce, à un temps désigné par l'employé.

Article 10 :19 :01 – Heures de travail - bureaux – Admissibilité à l’horaire variable et l’horaire 4 jours

- a) L’employeur établit ses besoins opérationnels avant le 1^{er} mars, jusqu’au 31 mars les employés font la demande pour l’horaire 4 jours et variable.
- c) L’obtention de cet horaire de travail est sujette à ce que cela ne nuise pas aux opérations du service et aux opérations entre services et que cela n’entraîne pas de coûts additionnels à l’employeur.
- e) Le gestionnaire saisi d’une demande doit répondre par l’entremise du formulaire approprié à l’employé avec copie au syndicat avant le vingt et un (21) avril. Dans l’éventualité qu’un employé ne soit pas satisfait de la réponse de son gestionnaire, il pourra soumettre le tout au comité de relations de travail qui analysera la position de chaque partie.
- f) L’horaire de travail entre en vigueur au 1^{er} mai pour une durée d’un an (au renouvellement des contingents).

Article 10 :19 :02 – Horaire réparti sur 4 jours

- a) La semaine de travail est répartie sur 4 jours et bénéficie de 3 jours consécutifs ou non de congé hebdomadaire. La semaine de travail et le nouvel horaire soumis par l’employé inclut la plage se situant de 9h à 16h chaque jour en tenant compte de la compensation prévue à l’article 10:17 d).

Article 10 :19 :03 – Horaire de travail - bureaux – Horaire variable

1. Plages fixes
 - 9h30 à 12h (à l’exception du vendredi 9h30 à 11h)
 - 13h30 à 15h à l’exception du vendredi. Dans le cas d’un horaire de quatre jours réparti du mardi au vendredi, l’article 10:19:02 (2) s’applique.
2. Plages mobiles
 - Arrivée 6h à 9h30
 - Heure de dîner 12h à 13h30
 - Terminer entre 15h et 18h30 à l’exception du vendredi
3. Durée du repas
 - Demander une plage repas rémunérée.

Article 12 :03 – Vacances annuelles

Progression plus rapide dans l’échelle de vacances.

Article 13 :01 – Jours fériés

- Demande d’ajout d’un jour férié
- Congés fériés payés pour les temps partiels (si retrait de la charge sociale)

Article 14 :06 – Congés sociaux

b) L'employé de bureau qui en fait la demande a droit à 24,75 heures de congé pour des raisons personnelles par année (débutant le 1^{er} juillet de chaque année). L'employé à temps partiel de bureau a droit à 21 heures de congé pour des raisons personnelles par année payées au prorata des heures travaillées. Pour obtenir un tel permis d'absence, l'employé doit formuler une demande à son gestionnaire au moins trois (3) jours à l'avance.

Le gestionnaire ne peut refuser ce congé que pour insuffisance de personnel pour assurer les besoins du service.

Ce qui équivaut à :

7,75h par jour x 3 jours

+ 30 minutes par jour (dîner rémunéré)

Article 17 :02- Évaluation des tâches

Revoir la structure salariale, le cahier d'évaluation et les outils de pointage pour les bureaux. Favoriser les possibilités d'avancement. (rendre la classe salariale commis D plus accessible)

Article 24 :11 – Mouvement de personnel

A la demande de l'employeur ou de l'employé à temps partiel, ce dernier peut être évaluée un (1) an après son embauche et chaque année par la suite sur une exigence qui n'a pas été utilisée par l'employé dans le cadre de son travail dans les deux (2) dernières années.

Article 24 :12 – Mouvement de personnel – Postes vacants et affichage

- Demande de retrait : et ce, par ordre de préférence.
- Ajouter un point :

L'employeur se doit de communiquer avec tout employé n'ayant pas accès à l'intranet pour la durée de l'affichage afin de l'informer des postes affichés.

L'employé devra par la suite informer l'employeur et le syndicat des postes sur lesquels il désire poser sa candidature.

Article 24 :13 – Mouvement de personnel – Nominations

a) Dans les sept (7) jours qui suivent la fin de la période prévue à l'article 24:12 d), les postes vacants sont attribués par ancienneté aux employés détenant les exigences du poste en considérant l'ordre de préférence indiqué par les employés et ce, dans l'ordre suivant :

1. Les employés de bureau réguliers et temporaires ;
2. Les employés de succursale réguliers et temporaires ;
3. Embauche d'un nouvel employé.

Article 24 :14 – Postes temporairement vacants

L'employeur, qui désire combler un besoin temporaire engendré par un surcroît de travail et **pour une durée de plus de quatre (4) mois**, doit s'entendre au préalable et par écrit avec le syndicat sur la durée et les modalités de ce poste temporaire. Advenant qu'aucune entente ne soit convenue, le besoin devra être affiché comme un poste régulier lors du prochain affichage. Cet article n'est pas applicable au besoin lié à un projet. Dans tous les cas, ce besoin est comblé conformément aux articles 8.

Article 25 :10 – Réduction de personnel

Si l'employé choisit d'occuper un poste vacant de caissier-vendeur dans les succursales, il bénéficie d'une période d'essai de **296 heures (équivalent à 8 semaines)**. En tout temps, au cours de cette période, il pourra réintégrer un poste de bureau s'il le désire.

Article 26 :01 – Sécurité d'emploi

a) Tout employé régulier de bureau qui satisfait les deux (2) critères suivants acquiert la sécurité d'emploi

1. Détenir un poste régulier
2. Avoir effectué au moins **douze (12) mois** dans un poste régulier au 1^{er} avril de chaque année.

Article 27 :13 – Formation

Ajout d'un **cours d'anglais** dans la liste des cours offerts par l'employeur.

Article 27 :14 – Familiarisation et probation

- Remplacer la période de familiarisation en heures au lieu de jours.
Commis A et B : 280 heures
Commis C et D : 420 heures
- Ajouter une prime de formateur.

Article 27 :16 – Période d'essai

À l'intérieur de cette période d'essai, **1h30** est allouée au syndicat à des fins d'accueil et de formation syndicale aux frais de l'employeur.

◆ Article 40 :02 – Tenue vestimentaire – Bureaux

- Avoir accès aux mêmes vêtements que les employés d'entrepôt ou une compensation financière.
- Allocation plus élevée pour les chaussures de sécurité
- La personne à l'accueil et au courrier doit avoir un manteau d'hiver, des bottes, des gants et un couvre-chef (vêtements d'entrepôt).

◆ Article 46 :18 – Régime d'assurance dentaire

- Assurances dentaires payées par l'employeur
- Élargir l'accessibilité des assurances collectives aux temporaires

◆ Article 48 :02 – Langue de travail

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

◆ Article 48 :05 – Langue de travail

Un comité paritaire sera créé pour la révision des niveaux d'anglais de tous les postes qui en requiert présentement. Cette tâche devra être faite à l'intérieur de la première année suivant la signature de la convention collective.

◆ Annexe B – Poste bureaux n'ayant pas l'autorisation de l'horaire variable

Nous demandons le retrait de cette annexe.

◆ Annexe C – Tâches SEMB Bureaux

Nous demandons le retrait du point 5.

◆ Annexe D – SEMB bureaux et SPTP

Nous demandons le retrait de cette annexe.

CONVENTIONNER LE TÉLÉTRAVAIL

◆ Équipement

- L'employeur doit fournir minimalement :
 - un ordinateur portable
 - deux écrans
 - un clavier
 - une souris
 - un casque d'écoute
 - une chaise de bureau
 - un dock station
- Mis à part l'ordinateur portable, l'employeur doit fournir l'équipement en double pour que les employés aient accès au même équipement en pré-sentiel qu'en télétravail.
- En plus de fournir cet équipement, l'employeur doit offrir une compensation allant jusqu'à 1000 \$ pour l'achat de matériels supplémentaires à la maison.
- Si l'employé quitte son emploi, celui-ci se doit de redonner tout l'équipement prêté par l'employeur.

◆ Internet

- L'employeur doit fournir une compensation pour l'accès à l'internet.
- Nous demandons un partenariat avec un fournisseur d'internet pour avoir accès à un rabais sur l'internet résidentiel.

◆ Jours de présence obligatoire au bureau

- L'employeur peut, au besoin et de manière équitable, demander aux employés de son service de se présenter au bureau de manière occasionnelle, avec un préavis minimal de **7 jours**.
- Si l'employeur exige la présence d'un employé au bureau en urgence, le temps de transport sera rémunéré.
- Si plusieurs employés du même service se partagent des tâches qui requièrent une présence au bureau, celles-ci devront être réparties équitablement entre les membres afin que ce ne soit pas toujours les mêmes personnes qui se déplacent.
- Tous les employés doivent être en mesure de se rendre travailler en présentiel à la demande de l'employeur et de l'équipe du service.

◆ Panne d'électricité

- En cas de panne imprévisible, le salaire est maintenu et l'employé ne se voit pas dans l'obligation de reprendre ses heures.
- Si une panne d'électricité est prévue par Hydro-Québec durant les heures de travail de l'employé, il devra se déplacer au bureau pour effectuer son travail.

◆ Télétravail à l'extérieur du pays

- L'employé qui désire faire du télétravail à l'extérieur du pays se doit d'avoir l'accord de son gestionnaire ainsi que du soutien informatique.
- L'employé doit obligatoirement travailler sur le fuseau horaire du Québec (selon l'article 10).
- La durée maximum du télétravail à l'extérieur du pays est de 4 semaines.

◆ Enjeu santé et sécurité

- Recevoir une formation obligatoire sur l'ergonomie en télétravail.

◆ Lien de confiance

- L'employeur s'engage à ne pas utiliser les outils électroniques à des fins de surveillance à distance.

SOLIDARITÉ

COMBATIVITÉ

DÉMOCRATIE



Syndicat des employé(e)s de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec
4200 Adam, Montréal (Québec) H1V 1S9
Téléphone : 514-849-7754
Télécopieur : 514-849-7914
Courriel : info@semb-saq.com