



NOS INFOS » NOTRE NÉGO » NOTRE AVENIR »

DES COLLÈGUES INFORMÉS, POUR UN SYNDICALISME FORT ET COMBATIF

INFO-NÉGOCIATION - 13

POUR AFFICHER S.V.P.

Le 20 septembre 2023

DES RÉPONSES INCOMPLÈTES DE L'EMPLOYEUR

La dernière rencontre de négociation, jeudi dernier, nous a démontré les limites d'une négociation où l'employeur se montre incapable d'offrir des réponses complètes sur les sujets donnés.

Au cours des derniers mois, les parties ont pourtant longuement échangé leurs points de vue sur une variété de sujets et discuté d'aménagements possibles en fonction de leurs positions respectives. Voici un aperçu des principaux blocages constatés à la table de négociation.

Conseillers et conseillères en vin

Le nombre de postes de conseillers et de conseillères en vin étant en chute libre depuis dix ans, nous demandons à hausser leur nombre afin de correspondre à un minimum de 12 % du nombre de postes réguliers. L'employeur se dit prêt à respecter ce seuil, mais demande à revoir certaines modalités quant aux exigences et à l'attribution de ces postes.

Tant que cela nous permettrait d'assurer un seuil minimal intéressant de postes de conseillers en vin et la possibilité d'en effectuer les remplacements, nous nous sommes montrés ouverts à discuter de ces modalités.

Nous attendions jeudi dernier un retour de l'employeur sur la formation des conseillers en vin accrédités (annexe 16). Malheureusement, nous n'avons pas reçu de propositions patronales à cet effet.

Postes de coordination

À ce sujet, les pommes de discorde sont nombreuses. En fonction de l'importante demande patronale relativement au dépôt des palettes dans l'arrière-boutique en dehors des heures d'ouverture (nous y revenons), nous voulons nous assurer de protéger le nombre des postes de coordination, qui représentent actuellement autour de 25 % des postes réguliers.



Même si l'employeur se dit ouvert à mettre à l'horaire des besoins de coordination en tout temps, il souhaite maintenir la possibilité d'abolir des postes de COS, préférant offrir des plages horaires à la pièce, malgré l'ajout constant de besoins. Il refuse de s'engager à maintenir la proportion de 25 %, proposant plutôt un « moratoire » sur les abolitions de postes de COS, CPOS et CSS... pour une durée de 12 mois.

Malgré de nombreuses discussions au fil de la négo pour comprendre l'objectif poursuivi par l'employeur, voire à discuter d'aménagements possibles – on croyait même progresser ! – l'employeur est revenu, jeudi dernier, à sa position de moratoire de 12 mois, voulant se garder une totale liberté pour la suite.

À cela, nous devons ajouter la fermeture totale, encore une fois répétée par l'employeur jeudi, quant à notre demande portant sur les horaires de travail des détenteurs de postes de CPOS : l'employeur refuse catégoriquement de leur octroyer les mêmes avantages que les COS obtiendraient, voulant se garder la mainmise quant à l'aménagement de leurs horaires de travail menant aux contradictions que vous connaissez malheureusement.

L'employeur avait une demande quant au remplacement de gestionnaires de courte durée : il voulait dorénavant obliger un-e employé-e à effectuer un remplacement de gestionnaire pour une durée de moins de deux semaines. L'employeur a accepté notre proposition, à savoir que les employé-es peuvent effectuer les tâches de gestionnaire (à l'exception du disciplinaire) en maintenant leur horaire et leur statut de salarié-e SEMB et moyennant la prime.

Les palettes patronales

Toutes nos demandes sur les CVIN et les postes de coordination ont été intrinsèquement liées par l'employeur à sa demande sur les palettes. L'employeur désire pouvoir ouvrir notre convention collective afin de permettre la livraison des palettes en dehors des heures d'ouverture sans la présence d'un-e salarié-e de magasin – ce que ne lui permet pas la convention actuelle, nous assurant ainsi d'exécuter nous-mêmes ce travail. Mais avant d'offrir un « non » catégorique, nous avons proposé à l'employeur de nous offrir en retour, des garanties quant au travail que nous effectuons, à savoir :

- Une banque de 75 000 heures de travail COS/CPOS/CSS, en dehors des heures d'ouverture, afin de faciliter l'accomplissement de tâches liées à la coordination et aux rencontres des équipes de travail ;
- Que l'assignation des horaires de coordination soit établie en fonction d'une divulgation complète des besoins de coordination lors de leur planification, une demande adoptée par l'assemblée générale des membres du SEMB-SAQ-CSN ;
- Le renforcement de notre clause de sous-traitance, une demande également inscrite à notre cahier de négociation.

Malheureusement, jeudi, l'employeur n'a pas répondu à ces deux derniers points.

Voilà donc l'état dans lequel se retrouve notre négociation. Malgré les avancées des discussions du printemps, l'employeur n'a pu répondre, jusqu'à présent, à ces principales questions. Ses réponses sont soit incomplètes, soit inacceptables dans leur forme actuelle, ce qui empêche les parties d'avancer.

Voilà pourquoi l'implication de toutes et de tous est demandée. C'est enSEMBle que nous l'aiderons à entendre les préoccupations que nous soulevons à la table de négociation. Celles des 5 500 membres du SEMB-SAQ-CSN !

**Votre comité exécutif
enSEMBle pour notre avenir.**