



NOS INFOS » NOTRE NÉGO » NOTRE AVENIR »

Info-négo no 14 • 21 novembre 2023



LA NÉGO EN CINQ POINTS

Pour justifier plusieurs demandes de recul (abolition du retranchement, abolition des heures supplémentaires et abolition de postes, etc.), la direction de la SAQ prétexte de « graves problèmes d'absentéisme qui pourraient être mieux contrôlés ». Les exigences mises de l'avant ne feraient qu'empirer les choses, prévient le comité de négociation du SEMB-SAQ-CSN.

Le 27 octobre dernier, les comités de négociation syndical et patronal ont échangé, pour la première fois, les textes de modifications à la convention collective qu'ils souhaitent négocier, en fonction des demandes établies de part et d'autre depuis le début des pourparlers.

Une occasion pour nous de faire le point sur les principaux obstacles qui se dressent devant nous et qui appellent évidemment à une accentuation des moyens de pression que nous mettons en branle dans l'ensemble du réseau de la SAQ.

Des abolitions de postes dès janvier ?

Commençons d'emblée par la menace qui semble la plus imminente, à savoir celle qui planera dès janvier sur le plancher d'emploi actuel. Compte tenu de l'expiration de la clause qui le protège le 31 mars dernier, SEMB-SAQ-CSN a déjà demandé à la direction un moratoire sur toute abolition de postes. En fonction du ralentissement temporaire constaté du côté des ventes, l'employeur pourrait couper jusqu'à 200 postes, et ce, dès janvier.

L'ampleur phénoménale du nombre d'heures travaillées par les employé-es à temps partiel – dont les emplois pourraient en grande partie être convertis en postes réguliers – nous a amenés à déposer à la table de négociation notre demande de rehausser ce plancher à 2100 postes réguliers tout en augmentant le nombre de conseillères et de conseillers en vin, de COS et de CPOS dans l'ensemble des succursales.

La SAQ veut abolir le retranchement

Que ce soit en raison de mauvais horaires de travail (nous y reviendrons) ou de réalités familiales diverses, le retranchement est une mesure populaire auprès des employé-es: pas surprenant que nous ayons reçu autant de demandes de bonification de cette mesure lors de nos consultations – notamment afin de pouvoir modifier les plages retranchées plusieurs fois par année. Nous avons choisi de faire écho à ces demandes tout en tentant d'en réduire certains inconvénients.

Pour l'employeur, le problème est d'une simplicité désarmante: le retranchement étant soi-disant un facteur important d'absentéisme, il faut y mettre fin !

Les « besoins prévisibles cachés », au cœur du problème

Évidemment, les problèmes d'insatisfaction envers nos horaires de travail seraient considérablement réduits si l'employeur cessait de camoufler ses véritables besoins opérationnels. On le sait, pour planifier les horaires de l'année à venir, il se base sur des besoins opérationnels bidon: ceux de la pire semaine de l'année sur le plan des ventes. Ce procédé lui permet d'imposer des horaires précis en fonction de besoins strictement patronaux, tant pour les postes de coordination que pour ceux de caissiers-vendeurs, sans que le principe d'ancienneté ne puisse trouver son sens dans l'assignation des horaires.

Nous demandons une pleine divulgation des besoins



opérationnels réels en fonction des heures travaillées au cours des dernières années. Nous voulons également participer, comme équipe, à l'élaboration de ces besoins dans nos milieux de travail.

Une pleine divulgation des besoins opérationnels permettra d'augmenter le nombre de postes réguliers et de concevoir de meilleurs horaires de travail, selon les volontés de chacune et de chacun, notamment en matière de conciliation famille-travail-études. Nous pourrions également mettre fin à l'obligation des employé-es à temps partiel d'offrir des disponibilités minimales et leur laisser plus de flexibilité dans le choix de leurs quarts de travail.

Abolir les heures supplémentaires, pourquoi pas ?

Lors du dépôt de ses textes, la direction de la SAQ a explicité ses demandes en matière de rémunération. Dans plusieurs cas, les heures supplémentaires seraient abolies :

- Elles ne s'appliqueraient plus sur la base d'une journée normale, mais plutôt au terme d'une semaine de travail, selon les modalités suivantes : de 37 à 40 heures à taux simple, de 41 à 43 heures à taux et demi, et à taux double à partir de 44 heures.
- Les heures supplémentaires le dimanche à taux double seraient abolies pour être remplacées par la formule suivante : taux simple pour les 3 premières heures, taux et demi pour les 3 suivantes, taux double pour la suite.

Autre fait à noter, l'employeur exige que l'accumulation des heures supplémentaires se limite, en tout temps, à 74 heures – avec les conséquences que vous pouvez imaginer.

Enfin, il demande de mettre fin aux dispositions applicables à la période P-10 quant à l'obligation d'offrir les heures de travail aux détentrices et aux détenteurs de postes réguliers.

Pour dessert : fermer des succursales

Pour les membres du SEMB-SAQ-CSN, il est primordial d'exiger de la direction de la SAQ qu'elle s'engage à promouvoir le caractère sociétal du rôle qui lui est confié, tant en matière de développement socio-économique et de santé publique que de vitalité des régions.

Or, la SAQ fait exactement le contraire à la table de négociation en demandant de pouvoir fermer des succursales en région, lesquelles seraient remplacées par l'attribution de permis d'agences SAQ à des intérêts privés.

Notre demande est totalement opposée : nous avons identifié pas moins de sept commerces privés bénéficiant d'un tel permis qui dépasse largement le seuil de rentabilité d'une véritable succursale. Ces sept agences devraient être rapatriées au sein du réseau de succursales de la SAQ.

Votre comité exécutif
enSEMBLE pour notre avenir.