

# Bilan

## de la négociation

### 2023-2025



Version présentée  
à l'assemblée générale

# SOMMAIRE

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| Le mot du VP MVSI                                 | 03 |
| Introduction                                      | 04 |
| Les différents contextes entourant la négociation | 05 |
| Les principaux éléments du processus              | 06 |
| Les actions de mobilisation                       | 08 |
| Les gains obtenus                                 | 11 |
| Les leçons à tirer pour la suite                  | 12 |
| La conclusion                                     | 13 |
| Annexe - Outils de mobilisation                   | 14 |

**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](mailto:pionnier@semb-saq.com)**

Suivez-nous !



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

## Rédaction

Alexandre Bolduc, Stéphanie Delorme

## Avec la participation de

Jacques Tricot

## 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](mailto:info@semb-saq.com) / [www.semb-saq.net](http://www.semb-saq.net)



## SPÉCIAL - BILAN

# LE MOT DU VICE-PRÉSIDENT MVSI



Chers membres et collègues du SEMB SAQ,

Dans ce Pionnier, nous vous présentons le bilan de la négociation 2023-2025. C'est une page de notre histoire collective qui nous a fait vivre des hauts et des bas. Pourquoi un bilan ? D'abord, parce qu'il est important que toutes les personnes qui ont œuvré à la négociation puissent prendre un pas de recul et ainsi, revenir sur les efforts déployés, les avancées obtenues, mais aussi afin de laisser une trace pour l'avenir.

Cette négociation a été longue et ardue. Le contexte économique changeant nous a demandé plusieurs évaluations du rapport de force au long du processus. L'attitude de l'employeur dans son caractère transactionnel nous a demandé d'ajuster notre stratégie. Cependant, cela ne nous a pas empêchés d'être actifs sur le terrain avec plus d'une quinzaine de campagnes. Conserver une place dans les médias nous a permis de nous faire entendre et d'exposer nos réels enjeux face à la précarité de nos emplois. Encore une fois, enSEMBLE, nous avons prouvé notre capacité à nous mobiliser et à appuyer la table de négociation comme seuls les membres du SEMB SAQ (CSN) savent le faire.

La prochaine négociation débutera dans un peu plus de deux ans et nous savons déjà que des défis nous y attendront. La mobilisation légendaire des membres du SEMB SAQ sera donc nécessaire à nouveau. Il est temps de réfléchir à la manière, petite ou grande, dont vous souhaitez vous impliquer. Plusieurs options s'offrent à vous, que ce soit en soutien aux délégués régionaux par l'entremise des équipes de mobilisation locales ou en déposant votre candidature pour la banque de militants sur notre site Web, afin de participer à différents comités et de nous aider à améliorer nos conditions de travail comme nos conditions de vie. Chaque geste compte.

Je vous laisse donc parcourir ce Pionnier afin de mieux comprendre l'étendue du bilan qui vous est présenté.

Solidarité,

**Alexandre Bolduc**

*Vice-Président responsable de la mobilisation, de la vie syndicale et de l'information.*



## INTRODUCTION

À la signature d'une nouvelle convention collective, il est essentiel de faire l'examen du dernier processus de négociation. Ce bilan vise donc à faire le point, d'une manière globale, sur la négociation de la convention collective 2023-2025 des membres du SEMB SAQ (CSN).

Dans une négociation syndicale, tout le monde, de près ou de loin, est acteur, c'est pourquoi nous avons voulu consulter toutes ces voix dans l'exercice de ce bilan, cela a été une tâche colossale. Afin de rendre compte le plus justement possible de cette expérience collective, différentes démarches de consultation ont été menées auprès des membres et des instances concernées.

Nous avons :

- Envoyé un sondage aux membres;
- Consulté les élus du conseil général ainsi que les membres de l'exécutif;
- Tenu des rencontres de bilan entre les équipes de négociation et de mobilisation.

Le but recherché dans cette démarche est de mettre en lumière les observations et les faits afin de réfléchir à de nouvelles stratégies, en comparant les effets de nos actions sur l'attitude patronale à la table de négociation. Le passé est souvent garant de l'avenir, et il est important, pour toutes celles et tous ceux qui ont participé à cette négociation, de partager ces constats pour les équipes à venir. Chaque négociation est unique, mais chaque apprentissage nous permet d'être mieux préparés aux différentes éventualités.

Ce document s'adresse donc à tous les membres de l'organisation, qu'ils soient en succursale ou dans les bureaux, qu'ils et elles aient suivi la négociation de près en participant activement aux moyens de pression et aux journées de grève ou principalement, en s'informant par les info-négos ou nos réseaux sociaux.



## LES DIFFÉRENTS CONTEXTES ENTOURANT LA NÉGOCIATION

La convention collective du SEMB SAQ (CSN) arrivait à échéance le 31 mars 2023.

Dès janvier, nous remettons à l'employeur notre cahier des demandes syndicales, motivé par une volonté de l'employeur de négocier rapidement dans un contexte global de pénurie de main-d'œuvre. L'économie ralentie alors après de fortes années de croissance suivant la pandémie de COVID-19, et le désir de la partie patronale de mener des négociations rapides devient moins marqué.

La négociation du secteur public occupait beaucoup l'espace médiatique. Lorsqu'elle se conclut en décembre 2023, le Conseil du Trésor affirme déjà qu'il a atteint sa limite financière et qu'aucun autre organisme n'obtiendra davantage que le 17,4 % d'augmentation salariale sur cinq ans concédé aux 420 000 membres du Front commun.

C'est donc dans un contexte peu favorable, avec un gouvernement caquiste peu ouvert aux revendications syndicales, que la négociation poursuit son cours.

Malgré tout cela, le comité de négociation du SEMB SAQ (CSN) a défendu, pendant près de deux ans de négociation, les priorités identifiées par ses membres, soit :

- Valorisation et avenir de nos emplois;
- Santé et sécurité au travail;
- Qualité de vie.

### NOS PRIORITÉS DE NÉGOCIATION

VALORISATION  
DE NOS EMPLOIS

SANTÉ ET  
SÉCURITÉ AU  
TRAVAIL

QUALITÉ DE VIE



## LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DU PROCESSUS

Représentant près de 5000 membres, une telle négociation se doit de comporter une structure capable d'appuyer nos demandes, ainsi que les personnes qui négocient et celles qui ont la charge de maintenir tout le monde mobilisé.

Le SEMB SAQ, épaulé par les différents conseillers de la FEESP et de la CSN, s'est donc doté d'instances lui permettant de traiter chaque enjeu sur le bon canal. C'est pour cela que le processus de négociation 2023-2025 a engendré la création d'un comité de mobilisation, d'un comité de négociation, de sous-tables de négociation, d'un comité de coordination, ainsi que d'équipes de mobilisation locale.

Le comité de mobilisation a été le moteur de l'action sur le terrain. Il a eu pour mandat de déployer la stratégie militante. Par les campagnes, le partage de l'information, les assemblées, les votes et l'exercice du droit de grève, il a contribué à maintenir un haut niveau de participation et à faire entendre la voix des membres tout au long du processus.

Le comité de négociation (table principale) a eu pour mandat de négocier la convention collective selon les revendications définies collectivement. Il a soumis un rapport au comité exécutif et au conseil général qui, lui, a émis une recommandation à l'assemblée générale.

À travers les sous-tables de santé et sécurité au travail, des relations de travail et des bureaux, chaque équipe a été mandatée d'identifier les éléments clés à améliorer dans son champ d'expertise à partir des textes déjà existants, et ce, pour la prochaine convention collective. Cela a englobé les litiges d'interprétation et l'actualisation des articles de la convention.



Le comité de coordination a eu pour rôle de permettre la circulation de l'information issue des différentes instances, et de permettre à la personne responsable des consultations de recueillir et de transmettre certaines informations.

Les équipes de mobilisation locale, une innovation de cette ronde de négociation, ont eu comme mandat d'épauler les différents délégués régionaux dans le déploiement des campagnes de mobilisation. Par leur présence, ces équipes ont renforcé nos actions sur le terrain, créé de nouveaux liens avec les membres et elles ont contribué à bâtir une mobilisation plus forte.

Tous ces mandats totalisent des milliers d'heures de rencontre pour l'ensemble des instances, investies dans la préparation, la négociation et les activités de mobilisation.

Derrière chaque avancée obtenue se trouvent l'expertise et l'engagement de nos élu.es, d'une multitude de militantes, de militants et de membres. On retrouve la voix des différentes régions du Québec, cela a contribué à enrichir les discussions et à favoriser une entente dans l'intérêt de faire vivre notre démarche collective.





## LES ACTIONS DE MOBILISATION

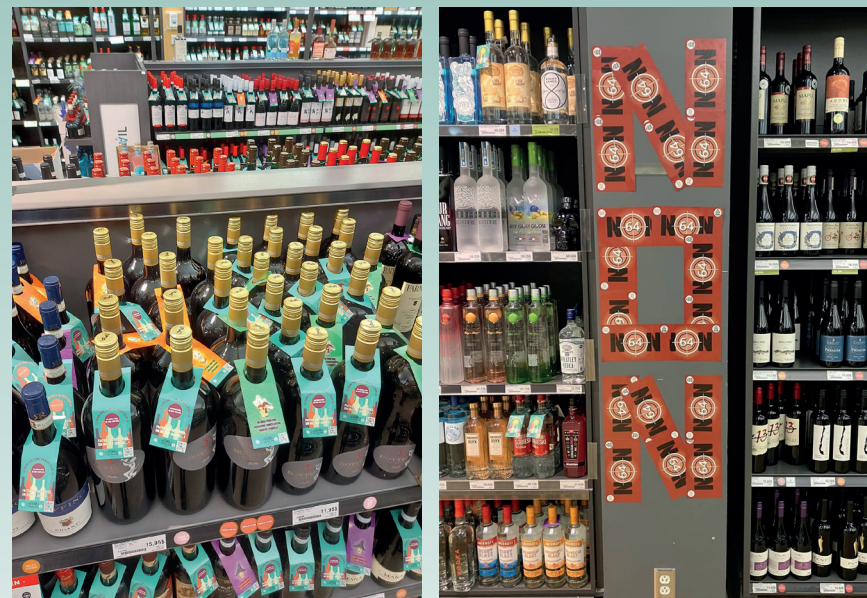
Plus fort de ses 60 ans d'expérience, le SEMB SAQ (CSN) était en action dès février 2022. En effet, c'est à travers une tournée nationale que le comité de mobilisation a recueilli les priorités de négociation des membres. C'est au courant de cette même année que le slogan « enSEMBLE pour notre avenir » sera élaboré, puis mis de l'avant à l'aide de capsules informatives et d'une édition spéciale négociation du journal syndical Le Pionnier.

En janvier 2023, le cahier des demandes syndicales est présenté à l'employeur tandis que les membres reçoivent l'objet d'enracinement (lacets) accompagné d'un tract expliquant les trois priorités de la négociation. La mobilisation, avec l'aide du conseiller du Service d'appui à la mobilisation et à la vie régionale de la CSN (SAMVR), met également en place une nouvelle structure ayant pour but d'appuyer le travail des délégués régionaux à travers tout le territoire du Québec, les équipes de mobilisation

locale (EML). La pression monte alors que les discussions sont encore sur les sujets normatifs. Dès le mois de mai, les membres du SEMB SAQ se dotent d'un mandat de moyens de pression et retirent leur uniforme pour afficher leurs propres couleurs.

L'été 2023 sera ponctué de différentes campagnes, afin de se rendre visible autant aux yeux de l'employeur que de la clientèle parce que même pendant les vacances, la négociation, elle, ne prend pas de pause.

À l'automne 2023, alors que les membres des bureaux portent fièrement leur dossard, les membres des succursales reçoivent un tablier comme moyen de visibilité; tous deux sont aux couleurs de la négociation. De plus, un macaron en appui aux négociations du secteur public sera distribué puisque leur lutte est aussi en partie la nôtre (RREGOP). Deux vagues de collerettes portant les priorités de négociation se-



ront apposées sur les bouteilles en tablette : l'une pour Halloween, l'autre pour Noël. La dernière a fait particulièrement jaser puisqu'en plus de son message d'enracinement, elle invitait les clients à faire des réserves. Des prémices pour le vote de grève qui suivra sous peu.

À l'hiver 2024, l'employeur annonce une vague de 64 coupures dans le réseau des succursales, principalement dans les régions de Montréal et de Québec, mais aussi un peu partout au Québec. Notre réponse ne s'est pas fait attendre, car la campagne « Non aux coupures » ainsi qu'une première distribution de vinyles de comptoir-caisse informant la clientèle sur nos enjeux ont été déployées. Un vote de grève est tenu en mars pour être adopté à 89 %.

Le printemps s'est amorcé avec deux jours de grève nationale coordonnés avec l'annuel lancement de l'année des ventes de la SAQ. Plusieurs milliers de membres déferlent ainsi au Palais des Congrès et devant les bureaux ministériels un peu partout au Québec. Les membres veulent que ça avance! Les éléments de visibilité se multiplient en passant par les autocollants fluorescents, la participation active des membres aux rencontres de lancement de l'année, une deuxième vague de vinyles de comptoir-caisse et la distribution du bandana multifonctionnel.



Lorsque la partie patronale ralentit les négociations mentionnant qu'elle n'a pas le mandat de conclure avant l'été, la campagne « Avis de recherche » prend rapidement place sur les tablettes de plusieurs succursales. Les membres auront aussi la visite de plusieurs militants et élus syndicaux avec la tournée de la caravane « En mode nég » sillonnant les routes du Québec durant la période estivale.

À l'automne 2024, la négociation du volet monétaire s'amorce. Cela fait déjà plus d'un an que le processus en vue d'une nouvelle convention collective est en marche, c'est pourquoi la mobilisation débute une campagne d'enracinement des demandes monétaires. Le SEMB SAQ doit alors s'adapter à une nouvelle manière de faire, puisque depuis la négociation du Front commun, le Bureau de négociation gouvernementale (BNG), sous la direction du Conseil du Trésor, s'est ajouté derrière la partie patronale. Chaque élément consenti par l'une ou l'autre des parties doit alors leur être soumis et cela ralentit le processus. L'employeur exige de la flexibilité et la tension monte avec le déploiement de la campagne « MasSAQre à la SAQ » rappelant les thèmes comme la qualité de vie, le plancher d'emploi et le service à la clientèle. Cette campagne souligne aussi l'impatience des membres de l'organisation à voir le conflit se régler; trois jours de grève sont d'ailleurs exercés en octobre et en novembre.



## LES GAINS OBTENUS

C'est à la fin novembre, à l'approche du temps des Fêtes, période très lucrative pour l'employeur, qu'une entente de principe survient. Un conseil général spécial est tenu, puis l'entente est présentée à l'assemblée générale pendant plusieurs séances, principalement en mode virtuel.

Le 6 décembre 2024, les membres du SEMB SAQ (CSN) votent à 71 % en faveur de plusieurs avancées découlant de leurs demandes initiales, entre autres :

- La reconnaissance de la pratique de travail hybride des membres de bureau par une lettre d'intention mise en annexe de la nouvelle convention collective;
- L'offre de formation de perfectionnement de la langue anglaise pour les membres de bureau;
- Une amélioration du statut 7/20 qui devient le 5/20 reconnaissant ainsi plus rapidement aux employés à temps partiel un accès à l'assurance collective et à d'autres avantages;
- Une nouvelle mécanique d'assignation pour les horaires de travail de manière à les rendre plus prévisibles et plus flexibles pour tous;
- Un affichage provincial supplémentaire pour les postes CV ainsi qu'une deuxième période de retranchement;
- Une possibilité d'abandonner jusqu'à 7,25 heures modulables par semaine pour les employés réguliers;
- Un meilleur accès à des tâches COS et CSS pour tous;
- Une augmentation et une garantie du nombre de postes CVIN;
- Une garantie du nombre de postes de coordonnateur (CPOS et COS);
- Un plancher d'emploi légèrement bonifié et des limites aux abolitions de postes;
- Un remplacement obligatoire pour les CVIN (absences 4 semaines et plus) et pour les gestionnaires;
- Une bonification du processus de planification annuelle, de l'AHC, des vacances, de l'accumulation du temps supplémentaire avant la retraite et des différentes primes et allocations.



## LES LEÇONS À TIRER POUR LA SUITE

Cette ronde de négociation nous rappelle que des ententes basées sur des éléments comme un tout nouveau système d'assignation déployé tout au long de la nouvelle convention sont jugées trop abstraites pour les membres. Le décalage entre le déploiement des phases d'assignation et la signature de l'entente de principe crée de l'irritation chez les membres en succursale. Ils ont davantage l'impression d'avancées moins avantageuses que ce qui avait été décrit à la présentation de l'entente de principe. Cela s'explique en partie par le fait que, lorsque les nouveautés sont finalement implantées, il y a une phase d'adaptation qui peut s'avérer difficile pour certaines personnes avant que les changements démontrent tout leur potentiel.

Les rencontres avec l'employeur se sont rapidement déroulées dans une optique transactionnelle. Ce comportement récurrent de la part de la partie patronale doit être considéré dans la présentation de nos demandes et priorités collectives.

La mobilisation demeure un défi puisque nous sommes un syndicat national regroupant les travailleuses et les travailleurs de plus de 400 succursales à travers le Québec, en plus des membres des bureaux à Montréal et à Québec. Nous devons rejoindre les membres davantage et de manière plus uniforme afin de former un front uni. Nous devons miser davantage sur l'enracinement et la continuité de chaque message. Le désir de combativité de nos membres et la pression exercée ont souvent eu pour effet de nous précipiter dans de nouvelles initiatives sur le terrain.

Si certains éléments viennent de pair avec la négociation, des nouveautés au sein de la structure ont été mises de l'avant. C'est le cas des équipes de mobilisation locale, des assemblées en mode hybride et des votes électroniques. Bien que les rencontres en présentiel demeurent importantes, la flexibilité permise par le mode virtuel est non négligeable lorsqu'il est temps de consulter nos membres.

Les multiples campagnes ont eu un effet rassembleur et mobilisateur, pensons aux « Jeudi, j'en ai plein mon casque », aux dossards des membres de bureau, aux vinyles de comptoir-caisse ou encore, aux autocollants « Ma patience expire » rappelant le visuel de la carte de fidélité de la SAQ. Gardons en tête l'importance de faire vivre chacune d'entre elles afin qu'elles s'imprègnent dans l'esprit collectif.

Pour l'une des premières fois, toutes les communications ont redirigé le focus de la clientèle et des médias vers la réalité précaire de 70 % de nos membres. Un superbe changement de cap dans l'opinion publique qu'il faudra tenter de conserver.

La signature officielle de la nouvelle convention collective est rapidement mise à l'agenda, puisque l'essentiel des textes avait déjà été rédigé tout au long de la négociation afin de garder l'esprit des ententes en tête. Cette pratique présente donc plusieurs bénéfices.

## EN CONCLUSION

Le 23 janvier 2025, la signature de la nouvelle convention collective a marqué la fin d'une longue période de négociation.

C'était au lendemain d'une rencontre annonçant la fermeture de trois succursales, la relocalisation de d'autres, la livraison hors des heures d'ouverture pour plusieurs sites dans le réseau et l'abolition de 30 postes pour les mois à venir. Il apparaît donc important de garder en tête que, peu importe, le ton et la finalité des échanges au fil des rencontres et des discussions, rien n'est acquis face à un employeur exigeant et en constante transformation.

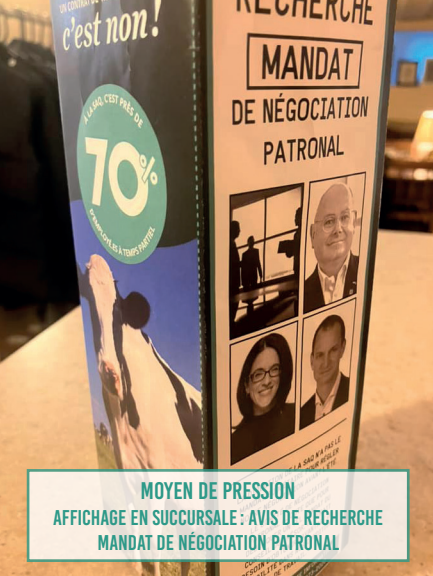
Au-delà des gains obtenus, cette négociation nous a amenés à faire des apprentissages essentiels. Les principaux constats à tirer sont de :

- Enraciner davantage nos demandes et priorités;
- Renforcer nos liens avec les membres;
- Graduellement créer, puis maintenir la mobilisation malgré notre réalité nationale;
- Se rappeler que le contexte économique et sociopolitique joue un grand rôle dans la négociation d'une nouvelle convention collective;
- Garder en tête que la SAQ n'est plus en période de croissance;
- Continuer à défendre nos emplois, alors que le gouvernement va tenter par tous les moyens de conserver la rentabilité de la société d'État.

La négociation 2023-2025 marque une étape importante pour le SEMB SAQ (CSN). Elle confirme que notre force repose sur notre capacité à agir ensemble, à faire circuler l'information et à porter collectivement les priorités définies par nos membres. Nous étions tous enSEMBLE, fiers et solidaires.

C'est dans cet esprit que notre regard doit maintenant se tourner vers notre avenir et la préparation d'une prochaine ronde de négociation, qui prendra place dès les premiers mois de 2029.





**MOYEN DE PRESSION**  
AFFICHAGE EN SUCCURSALE : AVIS DE RECHERCHE  
MANDAT DE NÉGOCIATION PATRONAL



**MOYEN DE PRESSION**  
COLLERETTES BOUTEILLES DE VIN : COUVERTURE  
MÉDIATIQUE DE NOS REVENDICATIONS



**MOYEN DE PRESSION**  
CARAVANE SUR LA ROUTE POUR RENCONTRER LES  
MEMBRES, AFIN DE RÉPONDRE AUX QUESTIONS ET  
DISCUTER DE LA NÉGOCIATION



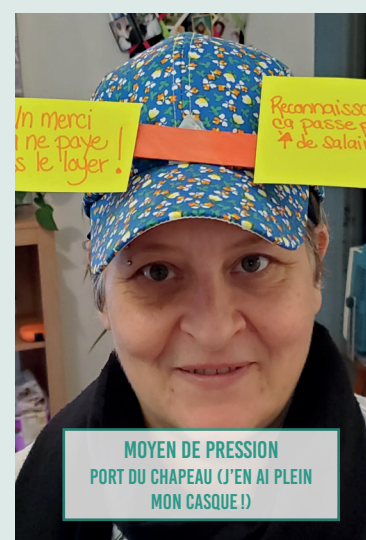
**OBJETS DE VISIBILITÉ**  
TABLIER



**MOYEN DE PRESSION**  
AFFICHAGE EN SUCCURSALE SOUS  
LE THÈME DE L'HALLOWEEN



**MOYEN DE PRESSION**  
COLLERETTES BOUTEILLES DE VIN :  
MOBILISATION ET CRÉATIVITÉ DES  
MEMBRES



**MOYEN DE PRESSION**  
PORT DU CHAPEAU (J'EN AI PLEIN  
MON CASQUE !)



**OBJET D'ENRACINEMENT**  
LACETS AUX COULEURS DE LA  
NÉGOCIATION : ATTACHE-TOI  
À TA NÉGO !



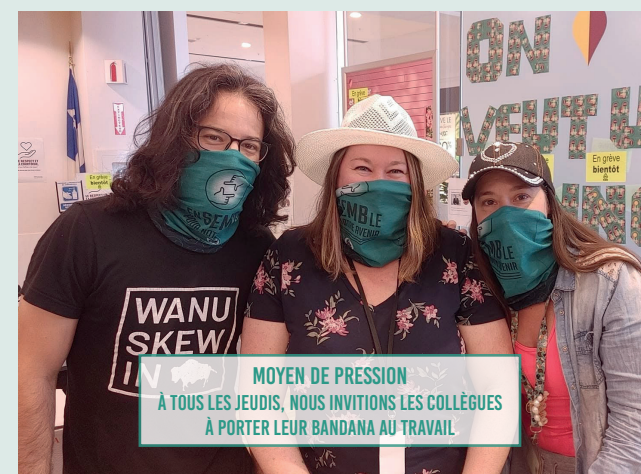
**OBJETS DE VISIBILITÉ - DOSSARD**



**MOYEN DE PRESSION**  
VINYLE DE COMPTOIR-CAISSE :  
A PERMIS L'OUVERTURE DU DIALOGUE  
AVEC LES CLIENTS



**MOYEN DE PRESSION**  
AFFICHAGE : MA PATIENCE EXPIRE



**MOYEN DE PRESSION**  
À TOUS LES JEUDIS, NOUS INVITONS LES COLLÈGUES  
À PORTER LEUR BANDANA AU TRAVAIL



