

# LE PIONNIER

JOURNAL PUBLIÉ PAR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA SAQ - DÉCEMBRE 2002

LES TABLES DE CONCERTATION :

## Un livre ouvert sur la réalité des membres



Marie-Lou Bordeleau et Marie-Claude Di-Lillo



Table de concertation sur les assurances, octobre 2002.

L'automne 2002 et l'hiver 2003 représentent des moments cruciaux pour le SEMB-SAQ. En effet, malgré le retard occasionné par la période de maraudage et certaines autres situations conflictuelles non souhaitées par votre Exécutif, les travaux préparatoires au renouvellement de la convention collective se déroulent en ce moment. C'est donc à pleine vapeur que la machine syndicale et ses représentants avancent pour rattraper le temps perdu.

L'une des étapes des plus importantes de l'échéancier syndical vient de se terminer. Il s'agit, vous l'aurez deviné, des **tables de concertation**. Ces tables font suite à la première tournée de réunions qui a eu lieu ce printemps et qu'on avait appelées les **tables de consultation**.

Ces deux séries de tables sont des événements de très grande envergure dans notre histoire syndicale en ce qui a trait justement à la consultation des membres. Ce qui différencie les tables de **concertation** des tables de **consultation**, c'est leur finalité. Si les tables de consultation ont servi à prendre le pouls des membres sur un


peu tous les sujets découlant de la convention collective et sur lesquels ils aimeraient qu'il y ait du changement; les tables de concertation, elles, ont servi à la recherche de pistes de solutions communes afin de donner forme à notre projet de convention collective. Cette deuxième étape a été cruciale et s'est déroulée sous forme de discussions entre les participants. Chaque table a été formée à partir d'un sujet issu des tables de consultation. Une quinzaine de personnes, parfois plus, étaient invitées à participer et à s'entendre sur les modifications qu'elles souhaitaient apporter à la convention collective lors de la prochaine période de négociation.

Les sujets qui ont été traités et débattus aux tables sont les suivants : les conditions de travail des employés à temps partiel ou, si vous préférez, l'Article 8 qui a été composé des thèmes suivants : **la disponibilité, les règles d'assignation et l'ancienneté des employés à temps partiel**; ensuite une autre table sur **les droits familiaux**; une autre sur **les nominations, transferts et promotions**; une sur **les assurances**, une sur **le monétaire**, une sur **la formation**, une sur **les conditions de travail des caissiers-principaux** et finalement une dernière sur **les conditions de travail des conseillers en vins**. Certaines tables ont été constituées de personnes d'un même groupe d'emplois, permettant

ainsi une discussion sur les points qui les concernaient plus particulièrement. La plupart des tables étaient formées d'employés d'un même milieu et composées de gens ayant des postes ou des statuts différents. Par contre, on a aussi organisé des tables mixtes qui ont réuni à la fois des gens des bureaux et des succursales pour discuter d'un sujet qui touche les deux groupes d'employés. À la fin de chaque réunion, les animateurs du SEMB-SAQ ont pris soin de noter les points qui ont fait l'unanimité ou la majorité chez les membres présents.

Suite à la page 6

## Sommaire

Le mot de la rédaction page 2	GTC : en avant toute!!! pages 4/5	Santé-sécurité page 8	Fiche d'évaluation page 9	Comité des mouvements de personnel page 11
Le temps des négos page 2	Saviez-vous que? page 5	SEMB-FAQ page 9	La parole est aux membres page 10	Nos meilleurs voeux page 12
Éditorial page 3	Les tables de concertation pages 6/7	La ZLÉA et le SEMB page 9	Assurances page 11	

Les assidus lecteurs seront, c'est notre souhait, ravis de la nouvelle présentation du **Pionnier**. Avec l'implantation de rubriques et de capsules récurrentes et une mise en page moderne, nous espérons captiver un maximum de membres.

Vous découvrirez au fil des pages la section **SEMB-FAQ**, notre **Foire Aux Questions**. Cette section fera la lumière sur une des questions les plus fréquemment posées à nos téléphonistes. La capsule, **Saviez-vous que?**, quant à elle, se veut informative. Il s'agira ici de vous faire part de petits trucs utiles ou bien de capsules d'information à caractère humoristique que nous avons jugés dignes de mention. Par exemple, vous avez trouvé une astuce pour économiser sur vos frais de médicaments, faites-nous part de cette information et nous la partagerons avec tous vos collègues! Qu'il s'agisse du travail en succursale, de l'assurance collective ou de tout autre « truc » relié au SEMB-SAQ, n'hésitez pas à nous en faire mention. De plus, si vous avez eu vent dans les médias de nouvelles touchant la SAQ et qui ont une touche ironique, on veut le savoir!!!

Une section flottante, **La parole est aux membres**, vous est ouverte. Il n'en tient qu'à vous d'en profiter pour nous faire part de vos expériences en milieu de travail, bonnes ou mauvaises. La communication et

l'échange d'informations entre les membres sont nécessaires à la bonne marche du syndicat et à son unité. Sans texte ni lettre ouverte nous ne pourrions tenir cette section qui est la vôtre!

Quand à elle, la une sera toujours réservée aux sujets chauds, aux faits saillants des derniers mois. L'éditorial, ou mot du Président sera aussi de chaque parution. La rédaction souhaite vous tenir informés des grands enjeux syndicaux et politiques qui vous touchent.

Vous retrouverez, comme à l'habitude, une section **Santé-sécurité** qui voisinera celle des **Assurances**. Une dernière section sera consacrée aux **Mouvements de personnel**.

En terminant, la rédaction demeure à l'affût de tous commentaires ou suggestions des membres. Vous avez des inquiétudes ou des questions, une problématique sur laquelle vous souhaitez attirer l'attention de vos collègues, un sujet brûlant d'actualité? Contactez-nous par courriel, télécopieur ou téléphone. La rédaction se joint à toute l'équipe du SEMB-SAQ pour vous souhaiter à tous d'heureuses fêtes.

Syndicalement vôtre,

La Rédaction



## Le temps des négociations est arrivé



Alain Desrosiers  
Vice-président  
succursales Montréal

Le temps des négociations est de retour. L'année qui s'achève annonce la fin de notre convention collective. Au printemps dernier, des officiers syndicaux ont rencontré les membres lors des tables de consultation afin de recueillir les points que ces derniers souhaitaient voir améliorer en ce qui concerne leurs conditions de travail. Ce fut pour nous, représentants syndicaux élus ou non, l'occasion de rencontrer un maximum de membres, d'échanger mais surtout d'écouter ce qu'ils avaient à nous dire. Un événement unique en soi de par son envergure et son côté plus intimiste et convivial. Nous avons entendu les voix des employés à temps partiel autant que ceux des employés réguliers, mais aussi ceux des employés de bureaux au même titre que ceux des succursales. Nous avons noté les attentes de nos membres, leurs suggestions et leurs commentaires sur des sujets aussi divers que l'Article 8, la reconnaissance syndicale, les conditions des caissiers-principaux ou ceux des conseillers en vins qui se sont grandement métamorphosés depuis 1997.

Malgré une saison estivale mouvementée et suite à la demande hâtive de l'employeur de négocier la prochaine convention collective, nous nous sommes attelés à la tâche dès octobre sans avoir eu le temps de reprendre notre souffle.

Le 3 octobre, la SAQ a demandé à la partie syndicale de venir commencer les discussions sur le contrat de travail commun. Afin de mieux connaître et de faire connaître les sujets qui vous tiennent à cœur, votre syndicat aurait préféré attendre la fin des tables de concertation avant de rencontrer l'employeur. Mais il n'a malheureusement pas pu en être ainsi. Cet été, nous avons pris du retard sur notre échéancier syndical et il aurait été inconvenant dans un esprit de négociation de faire attendre la partie patronale plus longtemps. Il a donc fallu commencer la ronde de négociations. Cependant, sachez que nous n'avons eu à peine que quelques rencontres avec l'employeur et que celles qui suivront iront à l'année prochaine. Entre-temps, les tables de concertation auront pris fin et elles nous auront permis de connaître les priorités des membres. De plus, il y aura des assemblées générales prévues pour 2003 et cela nous permettra de valider les demandes des participants aux tables de concertation avec le reste des membres et également de présenter les faits saillants des négociations au fur et à mesure qu'elles avanceront.

J'aimerais quand même vous dire un petit mot sur le retard de cet été occasionné, entre autres, par le maraudage. Premièrement, même si cela nous a retardé il faut dire que le maraudage est aussi un mal nécessaire. Eh oui! Contrairement à ce que pensent certains membres, une période de maraudage n'est pas un désastre pour un syndicat. Non, parce que c'est dans ces moments de bataille syndicale pour la survie ou le gain d'une accréditation que nous voyons ressortir toute la richesse des membres qui la composent. Tous les membres qui se sont battus, dans notre camp ou dans celui du SCFP, ont tous démontré qu'ils sont animés de ce même désir d'amélioration de leur conditions de travail actuelles et sont tous munis d'un cœur de battant. On ne peut espérer mieux lorsqu'on rêve de relève syndicale! Pendant le mois octroyé par la loi du travail à d'autres syndicats pour venir nous « marauder », l'accréditation en place doit démontrer aux membres où est leur meilleur intérêt. Pour le SEMB-SAQ et ses élus c'est aussi un moment privilégié pour entendre des récriminations et des attentes qui n'auraient peut-être pas été dites ou peut-être pas aussi éloquemment qu'en cette période. En y étant à l'écoute, on améliore nos services et on devient par le fait même plus performant donc plus fort, plus moderne et donc plus apprécié de nos membres. Une fois ce laps de temps

écoulé, les membres ont signifié leur attachement à l'indépendance du SEMB-SAQ en refusant de signer suffisamment de cartes d'adhésion au SCFP. **Merci de votre confiance, merci de croire qu'on peut évoluer.**

Le principal engagement que nous avons pris est de mieux vous consulter afin de mieux vous représenter face à l'employeur. Bientôt viendra le temps d'accepter un projet de convention et c'est lors d'une tournée provinciale, faite sous la forme d'assemblées générales pour permettre à un grand nombre de membres de voter, qu'on le fera.

Nous aurons donc plus que jamais besoin de vous, de votre solidarité, de votre implication. C'est dans l'action que vous aurez la chance de vous exprimer et de faire évoluer les choses comme vous le désirez. Le SEMB-SAQ a pour rôle d'écouter et d'ensuite défendre les intérêts communs de tous ses membres. Une chose est certaine, c'est par l'appui des membres, en formant un seul bloc, que nous pourrions résister aux assauts de l'employeur qui affaiblissent notre convention. L'heure est à la discussion. Communiquez, échangez, débattuez. Mais tenez-vous fin prêt : nous aurons besoin de vous très bientôt.

## De la plume à l'épée

*Si l'année qui s'en vient s'annonce riche en rebondissements en ce qui a trait aux relations syndicat-employeur, le ton en est déjà donné et le virage amorcé.*

*En effet, le bilan qui peut être tracé de l'année 2002 n'est guère positif. Les discussions avec l'employeur sur les grands enjeux de la SAQ nous portent réellement à croire que l'on ne prend pas du tout au sérieux le rôle du syndicat et, par extension, l'avenir des employés du SEMB-SAQ.*

*Le climat se détériore, les acquis syndicaux disparaissant peu à peu dans l'oubli et les fondements de cette belle institution qu'est notre société d'État, se fragilisent. Il nous revient donc, en tant que syndicat, de sonner l'alarme et de se tenir plus que jamais aux aguets...*

*Toutefois, il ne sert à rien de sonner l'alarme pour avertir de la menace si on ne peut créer ensuite un mouvement de masse pour la contrer. Je ne le dirai jamais assez : la force d'un syndicat tient dans les liens étroits qu'il entretient avec ses membres.*

*Nous comptons sur vous dans un premier temps, chers membres du SEMB-SAQ, pour nous tenir au courant de toutes les entorses à la convention collective que l'employeur commet ces temps-ci. C'est la seule façon que nous avons de nous rendre compte des attaques répétées de l'employeur au quotidien, « sur le terrain », comme on a l'habitude de dire, d'en saisir nos vis-à-vis patronaux et de réagir ensuite.*

*Dans un deuxième temps, nous avons besoin que vous vous teniez prêts à intervenir au moment où nous vous l'indiquerons. Nous répondrons, alors s'il le faut, aux attaques de l'employeur en substituant la plume à l'épée. Nous irons défendre nos acquis plus durement en déployant des moyens de pression qui dépasseront la rédaction et le dépôt de grief. Nous n'hésiterons pas à faire bloc pour que la vapeur se renverse, que la haute direction comprenne enfin que nous sommes sérieux dans nos demandes et que, si nous avons jusque-là attendu avant de prendre les grands moyens, c'est parce que nous voulions donner une chance au nouveau coureur et à son équipe.*

*Mais la patience a des limites...*

*La prochaine année, malgré l'ère de négociations qui est entamée, pourrait être sous le signe de la confrontation. Nous vous aviserons, alors chers membres du SEMB-SAQ, par voie de communiqués et autres moyens de communication, de la ligne qui a été prise par vos représentants élus et où en est rendu le climat avec l'employeur. Nous comptons sur vous pour suivre le rythme des événements qui risquerait alors de s'enclencher. Ce sera l'appel à la mobilisation et à la solidarité. Jusque-là, nous vous demandons de rester patients et de continuer de croire en nos dernières tentatives de dialogue avec l'employeur. Soyons quand même aux aguets car le vase pourrait bientôt déborder.*

*Il ne faut pas se surprendre si certains directeurs semblent n'avoir aucun scrupule à abuser de la bonne volonté des employés, à contourner la convention et à penser pouvoir régner en roi et maître dans leur succursale en toute quiétude. S'ils se sentent libres d'agir et de penser ainsi, c'est parce que leurs patrons à eux, ceux qui dirigent le navire, entretiennent la croyance qu'il n'y a pas lieu de s'inquiéter de la présence du syndicat. Pire, c'est comme s'il n'y avait pas de syndicat dans cette grande « boîte » qu'est la SAQ. Si la haute direction remet en question, de par ses actions et ses décisions, les ententes passées avec le syndicat et fragilise le lien de bonne entente entre les deux parties, comment donc leurs émissaires, surtout les nouveaux entrés à la SAQ et issus du privé ou du milieu des épicerie, peuvent-ils être plus catholiques que le pape en respectant l'idéologie et les règles de la convention collective? Récemment, les directeurs ont retiré du babillard un communiqué du syndicat car le message venait de plus haut. Mais en contrevenant de la sorte à l'article 6:01 de notre convention, qui n'avait jusque-là jamais été bafoué, ils s'attaquent à la partie « reconnaissance du syndicat » signé par*

*les deux parties. C'est au symbole plus qu'à un point en particulier de la convention auquel on essaie de s'attaquer. Cela pourrait en dire long sur la façon dont la haute direction verrait les choses et comment elle entendrait diriger sans l'intervention du syndicat.*

*Bien plus inquiétant, la SAQ est sur le point d'ouvrir des agences terroir (à ne pas confondre avec les SAQ Terroir) à deux pas des succursales. Imaginez le commerce voisin de votre SAQ qui offre lui aussi, en plus de produits dits « de terroir », la gamme des cinquante meilleurs vendeurs, spiritueux et vins confondus, à la clientèle. Pour que nous acceptions de signer l'entente qui ouvrirait la porte à ces agences, l'employeur propose de limiter celles-ci à cinq, pour l'instant. Il faut préciser que, jusqu'à maintenant, les questions que nous avons demandées cet été et qui nous permettraient de considérer le dossier avec plus de sérieux, sont restées lettre morte.*

*De plus, l'inquiétude que nous avons, en ce qui a trait au sort des employés de la SAQ, grandit lorsqu'on voit ce qui se passe ailleurs au pays. En effet, nous nous demandons sérieusement quels sont les plans que les hauts dirigeants de la SAQ sont en train de poursuivre et quelle en est la teneur. Le gouvernement péquiste est-il en train de commander aux leaders de la SAQ de préparer le terrain pour que l'industrie du vin et des spiritueux soit plus facilement vendable à des intérêts privés? Lorsqu'on voit ce qui se passe ailleurs au pays avec l'avenir des « liquor boards », en Colombie-Britannique par exemple, où nos collègues syndicaux se battent pour contrer la privatisation décidée par le gouvernement, nous sommes en droit de nous alarmer. Nous leur souhaitons de ne pas subir le même sort que celui de la province voisine, l'Alberta. Rappelons-nous les tentatives de privatisation des dernières années, notamment en Ontario et en Nouvelle-Écosse. Nous nous interrogeons sur notre avenir, employés d'une société d'État qui est peut-être appelée à disparaître avec un mouvement qui s'étendrait **A mari usque ad mare**, une ombre au tableau qui s'étalerait sur une échelle pan-canadienne, un bateau d'acquis sociétaux qui sombrerait dans l'océan, noyé dans les flots de la mondialisation et de l'O.M.C., dont les règles de navigation privilégient la privatisation à tout prix.*

*Mais je voudrais quand même vous laisser, en cette fin d'année 2002, sur une note positive. Malgré la situation qui semble être alarmante, nos rencontres, nos discussions et nos débats avec vous les membres, que ce soit en période de maraudage où pendant les tables de consultation et de concertation, nous rassurent sur l'état des troupes. Vous, chers membres, êtes conscients de ce qui se trame de l'autre côté chez nos vis-à-vis patronaux et aussi sensibles à ce qui pourrait se passer au niveau politique. Vous, chers membres, êtes prêts, vous nous l'avez mentionné avec fougue lors de nos rencontres, à livrer bataille pour défendre vos emplois et vos conditions de travail. Vous, passionnés du monde vinicole mais aussi de justice sociale, semblez prêts à monter aux barricades si le signal en est donné. Vous avez aussi créé des liens de confiance avec vos clients qui sont devenus des amis et ces gens, vous le savez, pourront nous être utiles au moment opportun pour défendre une cause commune. Cette cause commune est la préservation d'un bien collectif précieux qui, si on y préserve des conditions de travail décentes pour les employés qui le composent, continuera de faire le bonheur des clients en matière de service à la clientèle et d'expertise. Vous possédez tout ce qu'il faut d'ardeur et de compétences pour venir à bout de gens mal intentionnés qui voudraient notre perte. Nous, nous le savons. C'est ensemble que nous viendrons à bout de la menace et que nous défendrons debout côte à côte et avec fierté ce qui nous est cher... une fois le moment venu... lorsque nous vous donnerons le signal.*

*Syndicalement vôtre,*

**Roger Fortin**  
Président du SEMB-SAQ



# G.T.C. : EN AVANT TOUTE!!!



Marie-Claude Di-Lillo  
Directrice  
des communications

À la dernière assemblée générale, les élus du SEMB, membres de l'Exécutif et délégués régionaux, ont réaffirmé leur volonté de soutenir et d'encadrer les membres qui s'impliqueraient dans les G.T.C. de leur division. La raison de cet engagement : nos représentants syndicaux croient fermement à l'importance des G.T.C. comme rouage de décentralisation de la « machine syndicale » sur le terrain. Justement pour en savoir un peu plus sur la vision de nos élus, je leur ai demandé de nous décrire comment ils voient personnellement le rôle des G.T.C. dans le processus syndical. De plus, comme dans plusieurs régions de la province, on est en pleine élection ou alors en train de donner des séances de formation et d'information aux représentants élus des G.T.C., j'ai demandé aux mêmes responsables de nous raconter comment cela se passe dans leur coin. Voici donc quelques-uns de leurs témoignages...

## L'avenir des G.T.C.

Texte d'Alain Desrosiers,  
Vice-président succursales  
Montréal



Dernièrement, on m'a demandé de dire ce que représentait les G.T.C. pour moi, membre de l'exécutif. J'ai répondu à cette occasion que l'avenir syndical passe par les G.T.C., puisque la première étape de résolution de problèmes c'est au G.T.C. qu'elle a lieu. Un employé vit une problématique en succursale, il devrait avoir le réflexe de le dénoncer au G.T.C..

Une question, par contre, qui m'est souvent posée par les membres est celle-ci : si le G.T.C. est censé régler les problèmes de la division, pourquoi alors tant de griefs déposés ? La raison est fort simple : Même si nos intervenants syndicaux du G.T.C. ont reçu une formation adéquate pour mener à bien leur travail sur le terrain, dès qu'ils commencent à exercer leur

rôle devant leurs vis-à-vis patronaux, ils se font court-circuiter. Ils n'ont même pas la latitude de réparer les erreurs des directeurs.

Moi, je pense que nous devons accroître le rôle des représentants syndicaux dans les G.T.C., leur donner plus de pouvoir. Même avant d'être élu dans l'exécutif, alors que je jouais le rôle de conseiller téléphonique, je constatais déjà que bien des G.T.C. n'opéraient pas à leur maximum. Il fallait leur donner un coup de main et leur donner les outils nécessaires afin qu'ils volent de leurs propres ailes tout en répondant aux attentes des membres de leur division. C'est pourquoi une fois élu, un de mes premiers mandats a été de travailler à reconstruire les G.T.C.. C'est à Montréal qu'on a commencé le travail et Robert St-Jean m'a assisté pour « partir le bal ». Robert commença à trouver des solutions pour revaloriser les G.T.C. et les rendre fonctionnels. Plus tard, Martin Charron fut élu par vous à titre de délégué régional de Montréal. Comme son prédécesseur Robert St-Jean, il devait poursuivre le mandat de remettre sur pied les G.T.C., trouver de nouveaux candidats et organiser des élections pour les postes de représentants syndicaux au sein de ces cellules. Il fallait aussi développer des outils autant didactiques (manuels de fonctionnement expliquant l'idéologie derrière cet appareil syndical) que de dépannage. Christian Charbonneau a été l'adjoint de Martin et ils ont fait un travail remarquable sur le terrain, un travail d'envergure, car c'est à Montréal que se concentrent le tiers des membres. Après Montréal, ce fut au tour de Châteauguay, de la Rive Sud, de Laval, et des Laurentides de suivre l'enlignement syndical. Ce sont les délégués régionaux de ces régions respectives aidés de Daniel Plante et de Benoît Richer qui ont dû faire le travail.

Donc, si vous me demandez si je crois aux G.T.C., ma réponse est forcément oui. Aux tables de consultation et de concertation les membres ont demandé à ce que les G.T.C. aient un rôle plus accru dans l'appareil syndical et je suis de leur avis. Le défi reste à intéresser la partie patronale à ce mécanisme pour en tirer les résultats escomptés. Il en va de l'intérêt des deux parties.



Exposé d'André Petit, délégué régional de Laval au groupe de travail de sa région.

## G.T.C. Québec : embûches, défis, élections et solutions

Texte de Joël Beaulieu,  
délégué régional de Québec



Notre convention collective actuelle a été négociée et rédigée dans l'esprit d'un partenariat avec l'employeur. De ce même partenariat est né le principe de la consultation afin de trouver des solutions aux diverses problématiques. Le G.T.C. est l'outil qui a été amené pour permettre une gestion plus efficace de la nouvelle structure des divisions. Malheureusement, plusieurs événements ont contribué à l'affaiblissement graduel de ladite « gestion participative » entre notre syndicat et notre employeur. Les effets se sont rapidement faits sentir sur les G.T.C., qui ont vu leurs mandats diminués, pour ne pas dire carrément empêchés.

Je crois personnellement que les G.T.C. restent des outils importants en autant que les deux parties qui les composent manifestent le désir de communiquer et de trouver des solutions communes. Il me paraissait important, au début de mon mandat en novembre 2001, de redonner la place que les G.T.C. méritent au sein des divisions. Pour cette raison, avec Jonathan Paquet, nous avons profité de l'automne pour lancer une revalorisation des G.T.C. de la région de Québec. Nous avons débuté par une importante période de mises en candidatures de représentants syndicaux, suivie par des élections dans plusieurs divisions. Une fois les représentants élus, ces derniers ont eu droit à une formation nécessaire à l'accomplissement de leur mandat.

Ces gens, tout comme moi et Jonathan, ont été nommés pour faire respecter vos droits reconnus par notre convention collective. Par contre, pour y arriver, il est primordial que tous et chacun des membres du SEMB s'impliquent. Maintenant que les G.T.C. de la région de Québec sont plus actifs que jamais, qu'en est-il de votre participation ?

## Les G.T.C. : un bon moyen de se responsabiliser et d'apprendre

Texte de Michel Gilbert,  
délégué régional de la Beauce



Du côté de la Beauce, plusieurs membres qui s'acquittent déjà de leur travail de façon assidue et exemplaire en succursale font en même temps un excellent boulot pour s'assurer que la convention collective soit respectée dans leur milieu de travail. Mais en étant au sein du G.T.C., les représentants syndicaux s'assurent une place de choix pour prendre des décisions et gérer les problématiques des employés en mettant à profit la convention collective. Cela permet une plus grande vision d'ensemble et développe chez ceux qui expérimentent le travail un sens de l'initiative et des responsabilités. À en écouter certains représentants syndicaux, cela change vraiment une vie.

Les G.T.C. sont aussi un bon outil pour s'exprimer. Malheureusement, quelques personnes ne sont pas encore convaincues du bien-fondé des G.T.C.. Il faudrait que ces gens s'intéressent alors un peu plus à leur milieu et viennent vivre l'expérience des G.T.C., ne serait-ce qu'une fois. Avec plus d'initiative et de motivation chez les membres à l'intérieur de chacune des régions, nous aurions une armée incroyable de soldats défendant la convention et nos conditions de travail à tous et à toutes. Car c'est ensemble que nous maintiendrons un lien syndical fort et que nous parviendrons à de plus hauts sommets afin que rayonne notre syndicat SEMB même dans les régions de la province les plus éloignées.

## Un petit tour du côté du Saguenay-Lac-St-Jean, ou comment on vit l'expérience G.T.C. dans cette région du Québec

Texte de Pascale Sauvageau, déléguée régionale du Saguenay-Lac-St-Jean



La situation au Lac St-Jean est probablement différente des grandes villes puisqu'il y a plusieurs divisions qui ne



Le même groupe attentif...

comptent que deux succursales et parfois même une seule. Les problèmes se règlent au fur et à mesure qu'ils apparaissent car le caissier-principal de la plus grande succursale, qui fait aussi office de divisionnaire, travaille en partenariat avec le directeur tout en veillant au grain. Les gens qui occupent ces postes sont pour la plupart très impliqués au niveau syndical et n'hésitent pas à communiquer avec les conseillers du bureau du SEMB-SAQ ou bien avec le délégué afin de s'assurer que leurs actions ou décisions soient conformes avec l'esprit de la convention.

Toutefois, il y a une division qui comporte maintenant 5 succursales et plus de 40 employés à temps partiel, la division 34, celle où je travaille d'ailleurs. Dans cette division, plusieurs problèmes sont survenus au cours des années dans l'assiduité des réunions de G.T.C.. Aussi, les gens qui ont fait partie de ce G.T.C. se sont succédés à un rythme fou. En ce moment même, compte tenu du départ de l'un des membres, nous sommes en processus d'élection. Les divisionnaires en place font un excellent travail et facilitent beaucoup la tâche. Le seul problème apparent est souvent la mauvaise foi de certains directeurs. Nous avons beau leur expliquer les articles de la convention et leurs applications, ils ne veulent souvent pas régler les problèmes à la source, ce qui fait que presque tous les problèmes tombent dans les mains du délégué régional.

De plus, les réunions de G.T.C. n'ont malheureusement pas toujours lieu en bonne et due forme puisque les directeurs sont souvent absents. Toutefois, je dois quand même souligner le travail extraordinaire qui est fait par les membres SEMB-SAQ dans ces réunions, et ce pour toutes les divisions de ma région.

**Les G.T.C. : de la décentralisation syndicale en passant par l'expérience totale pour les membres qui la vivent et une ouverture sur la relève**

Texte de Pascal Belley,  
Vice-président Régions

En tant que Vice-président Régions du SEMB-SAQ, j'affirme que l'importance des G.T.C. au sein de notre structure syndicale est PRIMORDIALE. Ce mécanisme essentiel à la défense de nos droits permet non seulement la résolution de conflits sur le terrain, mais égale-



ment le renouvellement de notre syndicat. Je m'explique : les G.T.C. sont un excellent moyen pour les travailleurs et travailleuses qui veulent en connaître plus sur le monde syndical, de vivre une expérience « en laboratoire », comme un stage ou une connaissance plus approfondie des problématiques de relations de travail sur lesquelles le syndicat doit se pencher au quotidien.

Les membres qui s'impliquent dans les G.T.C. deviennent encore plus sensibilisés à la nécessité de faire respecter intégralement et sans compromis les applications de notre convention collective.

Pour nous, élus du SEMB-SAQ, c'est une joie de constater à quel point les G.T.C. nous permettent de faire valoir les compétences de plusieurs de nos membres. Nous sommes fiers aussi en tant que propagateurs d'idéaux de justice sociale, de voir à l'œuvre toute une nouvelle génération d'individus qui croient fondamentalement aux vertus du syndicalisme et qui y croient encore plus depuis qu'ils ont eu la chance de contribuer à cette forme de démocratie active. Vive la relève, c'est notre plus grande richesse pour que dure longtemps le SEMB-SAQ!

En terminant, les Groupes de Travail Consultatifs demeurent le meilleur moyen de décentralisation pour notre organisation. Cela nous permet donc d'être davantage à l'écoute des besoins de tous les membres de notre syndicat, quelle que soit leur situation géographique. Je suis fier de constater que l'action des G.T.C., dont j'ai participé à la création, convaincu de leur utilité, se poursuit et progresse même à un moment décisif de notre histoire syndicale.

**G.T.C. : Les membres s'impliquent mais il faut les soutenir**

Texte de  
Jonathan Paquet,  
Vice-président Québec  
succursales



Nous avons, dans la grande région de Québec, entrepris la campagne de revalorisation des G.T.C.. Des avis ont été envoyés à tous les membres afin de solliciter leurs candidatures. La réponse a été surprenante et nous en sommes ravis. Certains candidats ont été nommés par acclamation et, dans certaines divisions, il y a eu des élections. Je tiens d'ailleurs à remercier tous les candidats et à féliciter ceux et celles qui ont été élus.

Force est de constater qu'il nous fallait, syndicalement parlant, reconstruire ces groupes de travail qui, malheureusement, n'ont pas eu la formation nécessaire pour accomplir leur mandat.

Nous allons donc, prochainement, rencontrer les membres des différents G.T.C. afin de les FORMER. Nous avons déjà fixé des rencontres, qui, au moment où vous lirez ces lignes, auront déjà eu lieu.

De plus, et c'est ce qui me semble le plus important, nous allons continuer de SOUTENIR ces groupes. Nous ne nous contenterons pas de former et de laisser aller. Un suivi serré sera fait et, par conséquent, tous les membres pourront bénéficier des avantages que procurent les groupes de travail consultatifs.

Je vous invite donc à lire l'annexe 4 de notre convention collective et à ne pas hésiter à interpeller vos représentants syndicaux des G.T.C..

Pour plus de détails, vos délégués régionaux: Joël Beaulieu (Québec) et Michel Gilbert (Beauce) ainsi que moi-même, nous nous ferons un plaisir de vous renseigner et de vous guider.

D'ici là, je vous souhaite une excellente P13 et un heureux temps des fêtes!

- N.D.L.R.

*Je me joins, d'ailleurs à Jonathan pour vous souhaiter aussi un joyeux temps des fêtes rempli d'heures de travail. Puissiez-vous compter sur vos représentants syndicaux au G.T.C. pour que la période la plus achalandée de l'année se passe dans le respect de vos conditions de travail, de votre ancienneté d'employé et de votre intégrité en tant qu'individu. En cas de problèmes ou de questions, il y aura des conseillers téléphoniques au bureau du SEMB-SAQ durant le temps des fêtes. N'hésitez surtout pas à communiquer avec nous. Nous ne vous laisserons pas tomber, c'est un engagement! Bonne année et continuez de vous impliquer syndicalement et de signaler toute irrégularité soupçonnée dans les règles régies par la convention à vos représentants du G.T.C., ils sont là pour cela!*

## Saviez-vous que?

Il y a à peu près un mois, au **Grand Journal de TQS**, Jean Lapierre recevait en entrevue un représentant de la **FTQ** au sujet du conflit qui oppose **Vidéotron** à ses employés. Monsieur Lapierre a demandé à son interlocuteur comment il pouvait en toute liberté et en toute honnêteté défendre les intérêts de ses membres alors que sa centrale est un proche parent du **Fonds de Solidarité** qui, lui même, est actionnaire de **Vidéotron**. Il y a là nettement conflit d'intérêt et Jean Lapierre ne s'est pas gêné pour mettre le doigt sur le bobo.

Ce même **Fonds de Solidarité**, en passant, est aussi actionnaire avec la **SAQ** de l'usine d'em-bouteillage appartenant à **La Maison des Futailles**. Compte tenu des menaces de privatisation qui planent sur notre belle société d'État, imaginez qu'un syndicat défende vos intérêts tout en étant en même temps redevable au principal actionnaire de votre entreprise (donc votre employeur) puisque c'est son plus proche parent.

Est-ce nécessaire de rappeler que le **SCFP** a participé activement au maraudage du mois d'août dernier pour que les membres du **SEMB-SAQ** délaissent l'indépendance de leur syndicat au profit de la **FTQ** auquel le **SCFP** est affilié? Nous serions alors bien avancés et probablement pris comme les employés de **Vidéotron** en ce moment.

## Il nous a quittés...

Le SEMB-SAQ salue le départ du collègue Yvon Lajeunesse. Au service de la SAQ depuis 1978, Yvon nous a quittés au début novembre. Au nom de tous ses camarades de travail, **Le Pionnier** offre ses condoléances à la famille et aux proches de Monsieur Lajeunesse. Yvon restera dans la mémoire de ceux qui l'ont connu comme un homme pacifique et qui ne pouvait supporter que des injustices soient commises devant lui. Il faisait figure de bon père parmi ses collègues.

Nous le regretterons ... Salut Yvon!

# LES TABLES DE CONCERTATION :

*Suite de la page 1*

## ARTICLE 8 - VOX-POP

Le premier groupe, baptisé « groupe colonne vertébrale » par l'un des participants, parce que c'est celui-là même qui a structuré le débat, a donné le ton et ouvert le chemin aux autres équipes de discussion, a été fort intéressant et dynamique. La première de toutes les tables s'est ouverte sur le sujet de l'Article 8 et plus particulièrement sur la disponibilité des temps partiel, elle a duré cinq jours. Les participants, tous assez loquaces, ont répété plusieurs fois durant les réunions qu'ils croyaient en l'importance de s'impliquer dans les activités syndicales pour faire bouger les choses. Ils ont tenu à vous encourager à venir assister aux assemblées générales pour entendre et débattre des points qu'ils ont cru importants de retenir.

Sans plus tarder écoutons ce qu'ont a nous dire quelques-uns de ces gens qui sont venus participer aux différentes tables de concertation et nous présenter les raisons qui les ont poussés à le faire.

*Benoît Malenfant, employé à temps partiel rattaché à la succursale 23146 (Montréal Nord) depuis 3 ans :*

« J'ai déjà participé aux tables de consultation auparavant, et j'ai tenu à participer aussi aux tables de concertation sur l'Article 8 pour exprimer mes idées et voir les idées que les autres ont à apporter pour améliorer la convention. Les temps partiel sont tous syndiqués, mais ne sont pas tous pour autant impliqués syndicalement. On est ici pour discuter de ce qui peut être amélioré pour tout le monde, même ceux qui ne s'impliquent pas. Il faut penser à tout le monde. »

*Dominic David, employé à temps partiel depuis 6 ans à la succursale 23380 à St-Sauveur :*

« Je travaille dans les Laurentides et tout le monde s'accorde à dire que les problèmes vécus en régions ne sont pas les mêmes que ceux des grandes agglomérations comme Montréal. Je suis venu faire part du fait qu'en régions, on doit travailler dans des succursales de la même division qui sont parfois éloignées l'une de l'autre et je suis venu aussi parler d'autres problématiques qui me tiennent à cœur. Ce que j'ai le plus aimé des tables, ça a été de sentir que j'avais une emprise sur mon milieu afin de faire avancer les choses de manière positive. Cette expérience m'a permis d'échanger avec d'autres collègues pour connaître les problèmes vécus ailleurs. J'espère seulement qu'avec les tables, on va être en mesure de sortir le plus de solutions possibles pour défendre nos droits de façon démocratique. »

*Marie-Lou Bordeleau, employée à temps partiel de la division 74 (centre-ville ouest) depuis 4 ans 1/2 (votre co-reporter en herbe!) :*

« Plusieurs temps partiel ne sont pas au courant de leurs droits, ou ne prennent pas le temps de s'impliquer, alors que les 2/3 des membres sont en fait des employés à temps partiel. Je n'avais jamais assisté



*Table de concertation sur l'article 8, octobre 2002. De gauche à droite : Dominic David, Benoît Malenfant et Simon Malenfant.*

aux tables auparavant, mais j'ai senti le besoin de m'impliquer pour faire changer les points de la convention qui me touchaient le plus, en tant qu'employée à temps partiel, comme c'est le cas avec l'Article 8. Je m'attendais en fait à arriver dans une grande assemblée où il aurait été difficile de donner notre point de vue, mais j'ai été surprise de voir la façon dont on avait organisé les tables. En faisant des plus petits groupes, le syndicat m'a permis de me sentir plus écoutée. Puis, comme les temps partiel présents provenaient de tous les milieux et avaient des anciennetés diverses, on a pu faire le tour des priorités d'un large échantillon de temps partiel, ce qui reflète davantage notre réalité.»

*Benoît Roger, temps partiel depuis 3 ans au centre ville, division 77 :*

« Je suis venu ici dans le but d'améliorer les conditions des nouveaux temps partiel parce que la vie des temps partiel a beaucoup changé. Le temps partiel d'aujourd'hui ne travaille plus 15 heures par semaine, mais de plus en plus fréquemment, il fait son 38 heures. Il faut donc revoir certaines règles et statuts entourant le travail des temps partiel afin de rendre plus faciles leurs conditions. L'expérience des tables m'a permis d'échanger avec d'autres collègues de travail. Je me suis rendu compte que les problèmes vécus dans ma division s'étendent aussi à d'autres divisions. J'ai la chance de faire partie d'un GTC, et chaque jour, mes collègues de travail m'appellent pour que je les aide avec la convention. Il faut se battre tous les jours pour préserver nos droits, et tous les temps partiel sont appelés de plus en plus à utiliser la convention. J'espère que les tables vont servir à encourager un peu plus les gens à donner leur opinion au syndicat. »

*Éric Livingstone, employé à temps partiel depuis 4 ans 1/2 dans la division 20 :*

« Les gens qui ont choisi de venir aux tables ont décidé d'aller faire valoir leurs droits et d'aider les autres qui ne connaissent pas nécessairement la convention, ou qui ne souhaitent pas se lancer dans l'étude de cette brique-là. Comme on était le premier groupe, c'est difficile de dire si on a atteint notre but, mais personnellement, j'ai atteint mon objectif; celui d'avoir touché aux points très chauds de la convention et d'avoir tenté d'apporter des solutions. »

## ASSURANCES - VOX-POP

Une autre table, que nous sommes allés visiter et qui a duré trois jours, traitait des assurances. C'était somme toute un gros groupe et les gens qui y ont participé avaient un grand souci d'équité et de recherche de solutions communes. Ils ont poussé la réflexion et se sont même documentés pour arriver à proposer des avenues réalistes et intéressantes. Écoutons donc quelques-uns de leurs participants.

*Éric Lesage, employé à temps partiel depuis un an dans la division 75 :*

« Les tables de concertation me tenaient beaucoup à cœur et la table des assurances, à laquelle j'ai voulu participer, m'intéressait plus particulièrement parce que j'ai déjà été assuré dans mes emplois précédents. Je trouve important d'être assuré à la SAQ, même comme employé à temps partiel. Avant de venir aux tables, j'ai sondé l'opinion des temps partiel avec qui je travaille pour savoir si eux aussi avaient envie d'être assurés. L'intérêt était tel que nous avons même pensé à faire circuler une pétition pour demander d'adhérer au régime d'assurances des employés de la SAQ. Je suis donc venu dire cela durant les réunions. De plus, j'ai écouté les commentaires des employés réguliers autour de moi au sujet des améliorations qu'ils voudraient voir apporter au régime d'assurance actuel. »

*Agnès Miville-Dechêne, employée à temps partiel depuis 1 an 1/2 dans la division 75 :*

« Ce qui m'a assez surprise, c'est que la majorité des employés réguliers souhaitaient que les temps partiel soient inclus dans les assurances. »

*France Desmarais, conseillère en vins à la succursale 23144, à Terrebonne :*

« Au départ, j'ai pensé que c'était beaucoup trois jours de tables de

concertation pour parler des assurances, mais au fur et à mesure que le temps a passé, je me suis rendu compte que ce n'était pas de trop, qu'il y avait beaucoup plus d'éléments qui sont ressortis et que le sujet impliquait beaucoup de choses et de gens. Évidemment, on a souhaité participer aux tables de concertation pour amener des points qui vont donner forme à notre projet de convention collective et pour aller les présenter, tout d'abord en assemblée et, ensuite, à l'employeur. »

## DROITS FAMILIAUX - VOX-POP

La solidarité a été un thème récurrent dans la majeure partie des tables, mais c'est aux tables sur les droits familiaux qu'elle a été plus éloquemment abordée. Plusieurs membres sont venus dire que leur qualité de vie de famille s'améliorerait grandement si on modifiait seulement quelques points à la convention collective. Ils ont parlé de valeurs fondamentales comme le respect de la vie de famille, les obligations et responsabilités de parents ainsi que l'épanouissement des enfants dans un contexte plus idéal. Cette table, d'une durée aussi de deux jours, a réuni plusieurs femmes et un homme, parents ou futurs parents, mais tous très préoccupés par le sort des enfants dans notre société moderne actuelle où le travail occupe une grande place.

*Chantal Morissette, employée de bureau à Québec au service de la comptabilité :*

« Il est de notre responsabilité, en tant que parent, d'être présent pour nos enfants. L'employeur devrait nous accorder plus de flexibilité dans notre emploi pour voir à la santé de nos enfants et pour nous permettre de participer à leur éducation. »

*Josée Michaud, caissière-vendeuse régulière travaillant à la SAQ depuis 1986 au 23131 à St-Lambert :*

« J'ai deux enfants en bas âge de 3 ans et moins, et je me rends compte actuellement que tout est à faire au niveau de la relation « travail-famille ». Je suis venue ici pour revendiquer des choses qui sont, à mon avis, essentielles et aussi pour sensibiliser les employeurs en général, et pas seulement la SAQ. Il faut que la société commence à se poser des questions par rapport à ces rôles qui sont très difficiles à assumer en tant que parents. Il faudrait que tout le monde se tienne. De cette manière, dans les autres entreprises, cela fera bouler de neige. »



*Table de concertation sur les assurances, octobre 2002. À l'arrière-plan : Roger Fortin, Président du SEMB-SAQ et Marie-Claude Di-Lillo, animatrice de la rencontre.*



De nombreux participants enthousiastes à la table de concertation sur l'Article 8, octobre 2002.

*Benoît Major, conseiller en vins à la succursale 23168 à Laval, travaillant depuis 1984 à la SAQ :*

« J'ai choisi la table sur les droits familiaux parce que je suis un père qui a eu sept enfants. La famille est une valeur à laquelle je crois beaucoup. Je sens que, plus il y aura de voix qui vont se mêler de défendre cette cause, plus on va faire avancer le débat. Je me suis souvent impliqué au niveau syndical et je pense que c'est important de venir aux tables pour être solidaire avec tous. Je ne suis plus un employé à temps partiel depuis longtemps, mais je sais ce que cela représente et je comprends que lorsqu'on est un employé à temps partiel et parent en même temps, c'est difficile. »

*Lisa Courtemanche de la division 1, employée à temps partiel depuis 5 ans :*

« Ce que je trouvais important d'aborder en venant aux tables, c'est l'égalité des droits familiaux entre les employés à temps plein et ceux à temps partiel. Je suis une employée à temps partiel, mais je travaille depuis trois ans à temps complet avec des horaires de soir et de fin de semaine. J'aimerais bien pouvoir obtenir une meilleure qualité de vie pour veiller à l'éducation de mes enfants. »

*Johanne Paul, caissière-vendeuse régulière, depuis 11 ans à l'emploi de la SAQ et travaillant au 23066 :*

« J'ai une fille de dix ans et si je suis ici c'est pour améliorer notre qualité de vie, pour que ma fille puisse être avec sa mère plus souvent. Tout le monde sait que les succursales sont ouvertes maintenant sept jours par semaine et tard le soir. L'employeur demande aux réguliers de plus en plus de travailler dans des postes de soir, ou par exemple, dans des horaires du mercredi au dimanche. Nous devons être plus solidaires entre nous pour nous permettre de vivre une vie familiale saine et d'être présents pour nos enfants. Sinon, nous allons finir par parler à nos enfants à coups de mémos sur le frigidaire. »

*Pascale Pelosse, employée à temps partiel depuis 2 ans ? dans la division 1 à Longueuil :*

« Je suis venue parce que j'ai déjà eu un conjoint qui avait des enfants et on n'avait aucun droit au niveau des familles reconstituées, mais ça devrait changer parce qu'il y a de plus en plus de cas comme le mien. Aussi, je pense éventuellement à avoir des enfants et je veux améliorer mon futur sort de mère. »

*Chantal Bergeron, à temps partiel depuis 2 ans 1/2 dans la division 1 à Longueuil :*

« Je suis venue aux tables parce que j'ai un petit garçon qui va à la maternelle, que je ne vois jamais car

je travaille tous les soirs de la semaine et aussi les fins de semaines. J'ai des problèmes de garderie occasionnés par mes conditions précaires. Je voudrais donc que ce soit plus facile de concilier le travail et la vie familiale. »

#### SUITE ET FIN DU VOX-POP (PARTICIPANTS À DIVERSES TABLES)

Nous aurions bien aimé assister à toutes les tables de concertation, malheureusement étant donné que plusieurs tables avaient lieu en même temps, nous n'avons pu le faire. Cependant, nous, vos deux reporters du *Pionnier*, avons trouvé une solution alternative et, n'écouterant que notre audace, nous avons appelé des personnes intéressées à donner leurs commentaires sur leur participation aux réunions. Nous les avons retracées dans leur milieu de travail pour qu'elles se prêtent, elles aussi, au jeu de l'entrevue. Écoutons donc ce qu'elles avaient envie de nous dire...

#### MONÉTAIRE - VOX-POP

*Paul de Ladurantaye, employé régulier, à la SAQ depuis 26 ans, travaillant au 23162 à St-Jean-sur-le-Richelieu :*

« C'était surtout la nouveauté de la démarche qui m'intéressait là-dedans. L'idée de consulter des membres pour tâter leur pouls et connaître leurs points de vue au niveau de la convention collective m'a poussé à y participer. De plus, la table sur le monétaire m'a tout de suite intéressé pour l'importance du sujet. On vise le meilleur pour tout le monde, autant pour les employés à temps partiel que réguliers. »

#### FORMATION - VOX-POP

*Stéphane Ste-Marie, employé régulier et travaillant depuis 12 ans au 23119 à St-Jovite :*

« Il faudrait que la formation soit plus réglementée, car il n'y a rien de vraiment inscrit dans la convention

au sujet de la formation, mises à part les 20 heures données aux nouveaux temps partiel. L'employeur devrait accorder plus de budget pour les formations, non seulement pour donner une meilleure connaissance des produits aux employés lorsqu'ils conseillent des clients, mais aussi pour satisfaire une clientèle de plus en plus exigeante et éduquée en la matière. Ce serait à l'avantage même de l'employeur. »

#### CONDITIONS DE TRAVAIL DES CAISSIERS-PRINCIPAUX - VOX-POP

*André Desrochers, caissier-principal, depuis 30 ans à la SAQ et travaillant au 23151 (Sélection Rockland)*

« L'idée de participer à cette table m'a beaucoup intéressé, étant donné que je suis moi-même caissier-principal. De plus, c'était une première pour les membres de pouvoir donner nos idées et de débattre sur les sujets les plus prioritaires de la convention. Ce qui m'a tout de même étonné, c'est de voir les collègues qui ont de longues années d'ancienneté et qui avaient des divergences d'opinion en début de réunions, être capables de créer l'unanimité sur des sujets qui paraissent à prime abord plus controversés. J'ai pu aussi rencontrer des caissiers-principaux qui venaient des régions et qui ne vivaient pas les mêmes problèmes qu'à Montréal. Du côté solidarité, c'est un gros plus, on crée des liens. Cela m'a vraiment donné envie de revenir s'il y a d'autres projets du même genre qui se répètent. »

#### LES AUTRES TABLES DE CONCERTATION

Au moment de passer sous presse, d'autres tables, les dernières mais non les moindres, ont eu lieu. Il s'agit des tables sur les **conditions de travail des conseillers en vins** et une reprise des tables sur les **nominations, promotions et transferts** ainsi que sur les **droits familiaux**. Malheureusement, nous avions déjà vraiment dépassé nos délais de publication pour prendre le pouls des participants à ces tables. Nous espérons qu'ils ont eu, eux-aussi, une expérience enrichissante et qu'ils ont pu faire la connaissance de gens avec qui ils ont pu échanger des idées et apprendre des choses. Nous voudrions leur dire que nous leur offrons la possibilité de donner leurs commentaires n'importe quand et que la tribune libre du prochain *Pionnier* peut leur être réservée, s'ils le désirent. De plus, nous tenons à les remercier de leur implication ainsi que tous ceux et celles qui ont participé à ce

processus qui s'avère crucial pour orienter les négociations.

Un petit mot aussi sur les sujets qui ont été soulevés lors des tables de consultation de ce printemps, mais qui ne figuraient pas au programme des tables de concertation. Sachez qu'ils n'ont pas été rejetés. Certains de ces sujets ont tout simplement été abordés durant les tables de concertation et greffés à un sujet plus général. Ou alors, ils seront traités directement avec l'employeur sans avoir eu besoin de passer par les tables de concertation, puisqu'ils ne nécessitent pas le débat prévu par ce mécanisme.

#### BILAN

Somme toute, ces six semaines de tables ont permis aux membres de venir débattre des points qui leur tenaient à coeur dans la convention collective et d'y apporter leur touche personnelle. Mais à leur grande surprise, les tables de concertation ont été une révélation pour plusieurs membres et pas seulement parce qu'elles permettaient un grand foisonnement des idées. Cela a en effet chatouillé la conscience sociale de plusieurs et leur a donné envie de s'impliquer de plus en plus dans leur milieu de travail pour que les inégalités perpétrées par l'employeur cessent. De plus, les valeureux participants ont dû mettre de l'eau dans leur vin pour accepter les autres points de vue présentés par leurs pairs; ils ont donc vécu une expérience sociale importante. Le déroulement des tables se voulait justement empreint d'un esprit de solidarité, d'écoute et de compréhension. La diversité des participants qui provenaient de différentes régions et d'expériences de travail a aussi donné lieu à un exceptionnel choc des idées au sein de toutes les tables. Cela a même permis de raviver la flamme syndicale chez certains de nos plus anciens membres et donner le goût de lutter pour de meilleures conditions de travail chez nos plus jeunes.

Pour ce qui est des animateurs SEMB-SAQ, les tables de concertation leur ont permis de faire des rencontres formidables, d'assister à des discussions enrichissantes, de saisir au passage des sourires inoubliables et de se gaver de tonnes de petits clin d'oeil d'humanité. Nous le savons, il nous l'ont confié, *off the record*, bien sûr. Mais nous, nous trouvons important de vous le dire... Passez les voir au bureau du SEMB, ils se feront une joie de vous saluer... Prochain rendez-vous : les assemblées générales de 2003. À bientôt!



Table de concertation sur les assurances, octobre 2002. De gauche à droite : Chantal Colton, France Desmarais et Normand Lussier.

VISITEZ LE SITE  
WEB  
DE VOTRE  
SYNDICAT

[www.semb-saq.com](http://www.semb-saq.com)

## Horosprévention

**ATTENTION - ATTENTION - ATTENTION - ATTENTION**  
*Suivez votre horoscope pour passer un temps des fêtes en toute sécurité!*



Marie-Pierre Bergeron  
 Adjointe au  
 représentant à la  
 prévention



**BÉLIER** Un formateur qualifié vous a donné un cours sur la manipulation sécuritaire d'un transpalette. Ne vous en faites pas : vous ne courrez donc aucun danger. Cependant, pour ceux et celles qui n'ont pas reçu cette formation, exigez-la avant d'opérer cet engin car, sinon, vous risquez de vous blesser. Attention à vous, petits moutons!



**TAUREAU** Chers taureaux, que se passe-t-il ? Vous souhaitez travailler avec efficacité, mais votre succursale est encombrée. Rappelez à votre directeur et à votre délégué de succursale de faire l'inspection de votre milieu de travail. Votre clientèle en sera ravie car vous ne serez pas caché dans l'entrepôt pendant de longues minutes. Malheureusement certains taureaux, eux, risquent de perdre la tête et de se l'abîmer par des caisses entassées dans un fouillis infernal qui leur tomberont dessus s'ils n'y voient pas. Prudence!



**GÉMEAUX** Vous êtes une « star »! Vous connaissez toutes les règles de prévention entourant l'aire de vente. Rappelez à toute votre équipe que les étalages et les équipements utilisés ne doivent pas obstruer la circulation du personnel et de la clientèle. Vous le savez, il faut un dégagement minimal de 36 pouces (91cm) pour prévenir certains accidents.



**CANCER** Quelle résolution prendrez-vous cette année ? Lorsque vous aurez une réunion d'équipe, pensez-y! Prenez une résolution commune en matière de prévention. Faites-la connaître à votre représentant à la prévention. Votre résolution fera un malheur (ou plutôt un bonheur!).



**LION** Saviez-vous que votre représentant à la prévention est un lion? Saviez-vous qu'il peut vous assister dans toutes vos démarches de prévention? Si votre succursale ou votre service est une jungle, alors faites appel à Claude Rivard. Il viendra, tel un lion, rugir afin que la situation change! (514) 864-2337.



**VIERGE** Vous êtes des mordues de la vente et du service à la clientèle? Toujours soucieuses de la propreté, les vierges veillent à la salubrité des lieux. N'oubliez pas de mettre une pancarte bien en vue lorsque vous nettoierez le plancher de l'aire de vente car un camarade ou un client pourrait glisser.



**BALANCE** Saviez-vous que l'espace sous le convoyeur motorisé doit être libre en tout temps? Un accident est susceptible d'arriver, particulièrement pour vous, mes petites balances. Attention à votre équilibre, soyez vigilantes!



**SCORPION** Vous avez un petit budget. Vous êtes tannés de vous faire parler d'économies. N'ayez crainte, quand on parle de sécurité, on sait que ça n'a pas de prix. Pensons prévention!



**SAGITTAIRE** WOW! Vous avez du succès sur toute la ligne. Lâchez pas, gardez votre dynamisme, mais ne brûlez pas la chandelle par les deux bouts. Travaillez à votre rythme et en équipe pour conserver ce succès. Votre santé et votre sécurité ne s'en porteront que mieux.



**CAPRICORNE** Vous ne courez aucun risque car vous connaissez l'importance de toujours porter vos chaussures de sécurité. Continuez de travailler assidûment comme vous le faites toujours, mais aussi sécuritairement. Que vous soyez temps partiel, régulier ou occasionnel, ne tournez pas les coins ronds en matière de prévention.



**VERSEAU** Chers verseaux imaginatifs et créatifs, les as de la prévention sans prétention! Écrivez-nous au journal du Comité paritaire santé et sécurité *Le Messenger*. J@C le S@Q se fait un plaisir de recevoir vos idées de génie et de les faire partager!



**POISSONS** Vous serez heureux comme des poissons dans l'eau parce que l'entretien quotidien et préventif de vos équipements motorisés ainsi que de votre convoyeur auront été faits. Sinon, demandez à votre directeur d'en faire le suivi pour assurer une meilleure prévention. Vous avez la verve nécessaire et on vous écouterait.

*Sur ce, nous voulons, membres et collaborateurs du comité paritaire Santé-sécurité SEMB-SAQ, vous souhaiter de belles fêtes. Sachez que nous sommes, pour vous, toujours disponibles même en cette période de l'année. Agissons ensemble pour maintenir nos milieux de travail sécuritaires.*

## Réagissons face aux transpalettes manuels!



Claude Rivard  
 Représentant à la  
 prévention

Curieusement, nous assistons à une multiplication des transpalettes manuels dans notre milieu de travail. Cette nouvelle tendance s'avère une sérieuse source d'inquiétude.

Communément appelés « pompeux », voici maintenant la dernière trouvaille que certains gestionnaires ont dans leur mire dans le but de sauver des sous sur le dos des membres du SEMB-SAQ. On peut deviner facilement que leur grande stratégie consiste à nous faire croire que la formation sur ces appareils et leur entretien ne sont pas nécessaires.

Dernièrement, une visite de routine que je faisais dans une nouvelle succursale *Sélection* en compagnie de la conseillère en prévention, m'a rendu perplexe. Après avoir constaté que l'équipe de travail possédait un de ces fameux *pompeux* pour la réception de la marchandise, une employée me fit part de son inquiétude face à son incapacité de déplacer sécuritairement une « palette de stock » avec cet engin. Le directeur désemparé nous indique alors que c'est une volonté de l'entreprise que d'éliminer progressivement les transpalettes électriques dans tout le réseau et que nous devrions vivre avec cette nouvelle réalité.

Consterné, j'eus de la difficulté à réagir à ce triste constat. Un *pompeux* dans une *Sélection*, faut le faire!

**Considérant** qu'une palette peut atteindre 1300Kg,

**Considérant** que notre manuel sur *l'utilisation sécuritaire d'un transpalette* précise à la page 10 que le transpalette manuel est conçu pour le déplacement de petites charges (1/2 palette et moins),

**Considérant** qu'on n'a ni manuel du fabricant ni aucune information sur la manutention sécuritaire de cet appareil,

**Considérant** trop souvent le mauvais état des planchers de nos aires de réserves et qu'on y retrouve parfois des dénivellations,

**Considérant** que ces engins n'ont pas de freins,

**Considérant** le risque élevé de blessures à déplacer de telles charges,

**Considérant** le recul dans les règles de prévention entourant les succursales à cause, entre autres, de

cet engin dont la SAQ ne veut pas se départir, je m'insurge!

En fait, NOUS devrions nous insurger tous ensemble pour dénoncer des situations problématiques face à des équipements non sécuritaires. Montrons à l'employeur que nous en avons plein le dos. Faites-nous part de vos réactions! De mon côté, je vais continuer d'étoffer ce dossier et trouver les meilleurs stratégies possible pour préserver la sécurité des membres du SEMB-SAQ.

cl.rivard@saq.qc.ca  
 crivard@semb-saq.com

**Communiquez rapidement avec moi au (514) 864-2337 ou 1 (800) 363-3781 abonné 414463.**



Elle est née la nouvelle rubrique... Jouez hautbois, résonnez musettes!

Ne vous inquiétez pas, vous chantez l'hymne de la Foire Aux Questions du SEMB. Nous nous engageons à la mettre à jour à chaque nouvelle parution du Pionnier, le journal des employé(e)s de magasins et de bureaux de la SAQ.

Inaugurons cette rubrique avec une question qui nous est fréquemment posée : Qu'en est-il de l'arrivée de la carte à puce, ou à quoi peut-on s'attendre avec sa venue ?

De nombreux employés nous ont fait part de leurs inquiétudes face à l'implantation de la carte à puce, à savoir s'il ne s'agissait pas d'un autre moyen pour l'employeur de porter atteinte à notre vie privée en contrôlant plus efficacement nos allées et venues.

Compte tenu du peu d'information disponible pour le moment, le SEMB demeure à l'affût de détails pouvant émaner de l'employeur. Si la SAQ conçoit la carte comme un outil de gestion au même titre que les clés ou les mots de passe, le syndicat ne s'alarme pas outre-mesure. L'implantation réelle étant prévue pour le printemps 2004, il est encore tôt pour bien évaluer la situation, mais sachez que le SEMB partage vos inquiétudes et veille. À suivre...

# La ZLÉA et le SEMB-SAQ



Éric Lesage  
Caissier-vendeur  
Succursale 23151

Les gouvernements mondiaux subissent de fortes pressions pour libéraliser, ouvrir leurs marchés de la part de l'OMC (Organisation Mondiale du Commerce). Plus près de nous, le projet de ZLÉA (Zone de Libre-Échange des Amériques) fait pression sur nos gouvernements. On remet en question notamment les marchés nationaux. En termes clairs: le gouvernement québécois pourrait se voir contraint de libéraliser la vente d'alcool, ou si vous préférez, contraint d'abolir le monopole de la Société des Alcools du Québec en permettant à quiconque d'investir dans le marché des vins et spiritueux. Ce serait le chemin de la privatisation pour l'une des entreprises les plus admirées des Québécois.

Mais comment, diantre, des gens de l'extérieur peuvent-ils entrer chez-nous et faire à leur guise? Grâce, entre autres, au chapitre 11 de la ZLÉA. Sommairement dans ce texte, il est dit que si, par ses politiques régionales, un gouvernement prive une entreprise (brésilienne ou américaine par exemple) de revenus en appliquant des règles différentes à son égard que celles appliquées localement, l'entreprise qui se sentira lésée est en droit d'entamer des poursuites en

dédommagement envers ce gouvernement élu. Par exemple : si un Américain se sent lésé de ne pouvoir faire le commerce de l'alcool au Québec, en vertu du chapitre 11, il serait en droit de poursuivre le gouvernement pour que ses « pertes virtuelles » (sic!) soient compensées monétairement.

Un exemple réel du désastre causé par la privatisation d'une société d'État: En Alberta, où le commerce de l'alcool est privatisé, la diversité des produits offerts depuis la fin du monopole a chuté de près de 60%! Qui plus est, les prix en régions sont beaucoup plus élevés que ceux offerts dans les grands centres urbains. Où est donc l'avantage pour le consommateur? Sans parler du fait que depuis la privatisation, tous les profits de la vente de vins et spiritueux, profits considérables, vont directement dans la poche des intérêts privés au lieu d'aller aux provinces.

Chaque réunion de la ZLÉA ouvre la boîte de Pandore en privilégiant la protection des intérêts privés au détriment du pouvoir de légiférer des élus. Les participants aux tables de concertation sur les assurances furent des témoins privilégiés puisqu'ils ont pu assister à la manifestation d'un groupe d'étudiants montréalais en direct dans les corridors de l'UQAM. Ces derniers sont ensuite sortis pour rejoindre les rangs d'un grand nombre de per-



sonnes, en après-midi le 31 octobre dernier. C'était jour de grève pan-canadien pour s'opposer à la rencontre de Quito, en Équateur, qui avait pour but d'accélérer la rédaction du projet de la ZLÉA.

La SAQ et le gouvernement québécois subissent de fortes pressions, tant au niveau international que local, notamment de la part des détaillants du secteur de l'alimentation, afin de libéraliser la vente d'alcool. Soyez assuré que le SEMB-SAQ s'interroge sur les impacts d'un tel accord de libre-échange et sur les moyens de ne pas en subir ici les contre-coups. C'est un dossier à suivre...

## Fiche d'évaluation et d'appréciation pour les employés à temps partiel : un piège dangereux



Daniel Tremblay  
Caissier-principal  
Succursale 23355

Depuis quelques temps, certains directeurs semblent plutôt fiers de leur dernière idée : évaluer le travail des employés à temps partiel avec une fiche d'appréciation qui viserait à motiver leurs employés en P13.

Comme membre du SEMB-SAQ et employé de la Société des Alcools du Québec, je ne peux concevoir de quelle façon une fiche d'appréciation pour une catégorie d'employés spécifique, soit les employés à temps partiel, peut être un outil de motivation. Pourquoi ne pas motiver tous les employés par d'autres méthodes moins subversives?

J'ai demandé au directeur qui a décidé d'instaurer cette fiche, baptisée *fiche d'appréciation* ou, comme je la perçois, *fiche d'évaluation*, de m'expliquer de quelle façon cela pouvait motiver les employés. Il m'a dit qu'il se targuait d'avoir une vision mondiale et que dans de nombreuses entreprises d'avant-garde de la planète, cette façon de faire est courante.

Mais nous, représentants syndicaux, savons le danger que cela peut représenter. En fait, si un employé n'est pas à la hauteur de ce qu'un directeur veut, ce dernier pourrait se servir de cette fiche pour motiver le renvoi de son employé. Pourquoi je vous raconte tout cela? Parce que ce savant directeur m'a déjà dit que si un employé n'était pas motivé, il appliquerait la convention collective. J'en conclus qu'il entreprendrait une mesure disciplinaire envers l'employé en utilisant ses fiches d'appréciation combinées au dossier que les directeurs montent déjà contre les employés.

Pourquoi une fois que vous avez effectué vos 300 heures, il y aurait encore place pour une autre évaluation? Et pourquoi vise-t-on les employés à temps partiel? Parce qu'on sait très bien que les employés réguliers, qui ont plus d'expérience, ne se laisseraient pas faire facilement. De plus, ce système de deuxième évaluation n'est même pas cautionné par la SAQ.

Moi, je propose plutôt que l'on fasse tenir des réunions avec l'équipe de travail du magasin, comme cela se faisait couramment il y a quelques années, pour motiver les troupes avant et pendant P13. N'est-ce pas plus réglo? Ou alors pourquoi ne pas partager les primes d'excellence avec les employés de la division?

Et vous, employés à temps partiel et membres du SEMB-SAQ, prenez garde et n'acceptez d'aucune façon cette bizarrerie, fruit de l'imagination d'un directeur qui se croit savant.

PÉRIODE POST-MARAUDAGE :

## Un gros merci aux membres qui croient au SEMB-SAQ

*Je voudrais prendre le temps de remercier tous les membres qui croient au SEMB-SAQ et plus particulièrement les membres de l'Exécutif, les délégués régionaux, les délégués de succursales et les collaborateurs qui ont travaillé sur le terrain au plus fort de la période de maraudage.*

*C'est grâce aux travailleuses et travailleurs de la Société des Alcools du Québec que nous avons réussi à éloigner la menace. C'est grâce à votre loyauté que nous avons passé à travers le maraudage.*

*Il y a eu beaucoup d'énergie investie pour contrer cette offensive. Le dévouement constant des gens travaillant pour empêcher le SCFP d'empocher nos cotisations a porté fruit. Le SCFP allait remettre une partie de cet argent à la FTQ.- près de 1% en fait pour être plus précis - de l'argent qu'on doit garder pour couvrir les coûts des services visant à défendre les membres au lieu d'enrichir une grande centrale qui a son siège social en Ontario. Mais même si le SCFP est disparu de notre paysage, il n'en reste pas moins qu'on leur en veut d'avoir tout tenté pour que règne un climat de méfiance entre nous. Au moins, ils n'ont pas réussi leur objectif.*

*Comment une accréditation syndicale peut-elle prétendre aider la cause des travailleurs quand elle s'occupe de marauder les employés des autres accréditations syndicales déjà protégés par une convention collective, en colportant des mensonges visant à ternir l'image du syndicat présent? N'est-ce pas mesquin? Le véritable rôle d'un syndicat dans notre société n'est-il pas d'aider les gens qui ont besoin de lui pour se syndiquer et non de détruire un syndicat qui, comme le SEMB-SAQ, évolue et cherche constamment à améliorer les conditions de travail de ses membres?*

*Ce n'est pas une centrale qui va nous aider avec sa lourdeur bureaucratique. Au contraire, je crois qu'une fédération qui s'en prend délibérément à un syndicat indépendant peut être considérée comme grossière. Au lieu*

*de tenter de nous aider en créant des liens, les gens du SCFP ont essayé de nous démobiliser, de nous faire perdre haleine, de nous faire perdre du temps et de l'argent. Tout ceci nous a désavantagés face à l'employeur. Encore aujourd'hui, on court pour rattraper le temps perdu. Les tables de concertation, les négociations, etc. Un temps précieux passé à se battre pour se défendre d'un alter-ego, un supposé confrère de lutte. Cela en dit long sur la vocation des syndicats affiliés d'aujourd'hui. Des syndicats d'affaires. Plus de place pour la défense des droits sociaux. Rien que la recherche du gain. Et pendant ce temps, la FTQ et le Fonds de solidarité s'enrichissent sur le dos des travailleurs.*

*Au SEMB-SAQ, nous seuls décidons de ce dont nous avons besoin comme services. Nous sommes un syndicat **indépendant**. Aucune centrale ne viendra nous dire ce dont nous avons besoin comme services, comment en disposer et combien devons-nous donner à la centrale qui est en arrière de tout cela. Personnellement, je n'aimerais pas que quelqu'un qui ne connaît ni mon histoire, ni mon passé, ni mes valeurs, vienne chez moi pour décider de gérer ma vie. Il n'y a que les membres de ma famille en qui j'aurais confiance et à qui je pourrais parler librement, même si je ne suis pas toujours en accord avec eux, qui m'aideront à prendre des décisions. Et comme dans toute bonne famille, les « chicanes » sont permises, le désaccord est permis, mais à la base on est **unis** et c'est cela qui fait toute la différence.*

*MERCI aux membres qui croient au SEMB-SAQ, merci à ma famille syndicale.*

**Daniel Tremblay, Caissier-principal**  
Succursale 23355  
dtremblay@semb-saq.com

## La volonté des membres

*Si nous sommes sortis gagnants de la campagne de maraudage qu'a menée contre nous le SCFP-FTQ en août dernier, c'est qu'une grande majorité des membres ont réaffirmé leur volonté de garder un syndicat indépendant. Cependant, cette période cruciale nous aura aussi permis de constater que les membres ont des attentes croissantes. Nous voulons vous dire, nous qui nous occupons de la grande région métropolitaine, que nous comprenons votre réalité et que nous faisons notre possible pour enrayer les injustices et les iniquités.*

### LE MESSAGE DES MEMBRES

*Pendant la période dite de maraudage, des officiers syndicaux du S.E.M.B. ont fait le tour des succursales pour rencontrer les membres dans leur milieu de travail et écouter leurs préoccupations, et ce, malgré les embûches que l'employeur nous a tendues pour nous empêcher de le faire.*

*Les sujets qui sont revenus le plus fréquemment et qui tiennent à cœur les employés sont, entre autres, les questions de la **transparence** et de la **présence**. Les membres veulent de plus en plus être informés des décisions de l'Exécutif, des grands enjeux du SEMB-SAQ, des pistes de solution retenues en assemblée générale, des ententes passées avec l'employeur, des modifications à la convention, du déroulement des activités syndicales, et tout ce qui touche de près ou de loin les conditions de travail des employés du SEMB. Bref, divulguer un maximum d'information qui concerne toutes décisions syndicales, même si des assemblées générales ont été tenues sur ces sujets.*

*Pour ce qui est de la « présence » demandée, les membres nous en ont parlé sous plusieurs facettes. Ils ont mentionné qu'ils aimeraient que des officiers syndicaux, élus ou représentants, viennent faire plus souvent des visites de routine en succursales pour rencontrer les employés. De plus, ils ont parlé de la présence aussi dans le sens de « disponibilité » des intervenants syndicaux : disponibilité des conseillers téléphoniques, élimination des boîtes vocales, présence des délégués syndicaux (aux réunions de G.T.C., soutien aux G.T.C., en cas de problèmes avec le directeur de succursale, etc.).*

*Les membres ont tenu aussi à nous entretenir de la « présence » syndicale qu'ils trouvent importante lorsqu'il y a des discussions avec l'employeur. Présence que l'on voudrait plus aguerrie, plus forte devant l'employeur. Le traitement plus rapide de certains dossiers chauds serait aussi souhaitable. Plus clairement, les membres nous ont fait part de leur désir de nous voir honorer les lettres de noblesse **S.E.M.B.** Si le Syndicat des Employés de Magasin et de Bureau de la SAQ a su relever tant de défis depuis sa naissance en 1964, s'il a su parler à ses membres et les liguer pour que nous tenions tête à l'employeur et que nos conditions de travail maintiennent un standard de qualité malgré la charge de travail qui ne cesse d'augmenter, s'il a su s'insurger et dénoncer haut et fort chaque occasion où l'État a voulu gruger le bien collectif, c'est parce qu'il a su s'imposer, gagner une crédibilité auprès de ses membres et démontrer aux Québécois l'importance de la SAQ et de ses employés. Ce regroupement de syndiqués qui a relevé tant de défis, traversé plusieurs batailles, connu plusieurs règnes de gouvernement différents, s'est acharné au fil des années à défendre ses acquis et à rester solidaire. Les membres veulent qu'on continue à maintenir le cap et qu'on ne s'amollisse pas avec les années, d'autant plus que le climat de travail se détériore de jour en jour.*

*Nous, de la réorganisation de Montréal, nous voulons vous dire que nous devons continuer de marcher main dans la main et de rester unis dans la mobilisation. C'est grâce à vous que nous, représentants syndicaux, élus ou non, cheminons tant au niveau des relations de travail qu'à un niveau plus politique, plus public. Vous devez, chers membres, continuer en assemblée générale de nous donner des mandats clairs et d'alimenter le feu syndical pour faire respecter nos droits de travailleurs. C'est grâce aux membres que nous agissons de la*

*sorte. C'est vous notre élan. Merci de votre implication, vous nous indiquez toujours le chemin. Continuez de nous faire part de vos commentaires pour qu'on puisse améliorer la situation.*

*Mais ce que nous comprenons aussi de votre message c'est que, soit au niveau des relations de travail, de la ronde de négociations ou face à une éventuelle privatisation, le S.E.M.B. doit combattre avec acharnement pour défendre les intérêts de ses membres. Du côté des élus syndicaux, que ce soit les membres du Conseil Général ou de l'Exécutif, nous devons nous mobiliser et continuer de faire face à l'employeur. Les réductions d'heures, les cas de harcèlements d'employés qui augmentent, l'arrogance de certains directeurs qui se propagent depuis quelques temps dans le réseau des succursales, doivent cesser. Cette attitude révoltante de l'employeur ajoute au fardeau des employés. Ceux-ci se démotivent, deviennent émotifs et fragiles. Certains craqueront et partiront même en « burnout ». Nous devons réagir. Rapidement. Vous nous l'avez demandé.*

*Je joins donc ma voix à celle des membres, dont je fais aussi partie, pour demander à nos élus de réagir plus vite et d'embrayer les machines afin que la situation ne se détériore pas davantage. Plusieurs membres m'ont signalé qu'ils souhaiteraient une réévaluation en profondeur des priorités syndicales; que le S.E.M.B. réagisse avec plus de discernement face à un employeur qui semble se complaire dans une « guéguerre » mesquine et ridicule. Le S.E.M.B. pourrait en faire plus sur plusieurs dossiers qui traînent depuis trop longtemps.*

*Les membres m'ont fait part de leurs inquiétudes et récriminations dans un but d'amélioration constante de nos services, puisque les membres croient en leur syndicat. Nous vous remercions d'ailleurs, chers membres, de votre honnêteté, de votre sens critique et de la confiance que vous nous portez.*

*Je voudrais d'ailleurs remercier au passage les membres qui se sont impliqués de près ou de loin pendant la période dite de maraudage en allant parler aux membres sur le terrain. Merci pour votre engagement et pour votre dévotion exemplaires. C'est grâce à vous que le SEMB a le droit à une seconde chance.*

*Un merci plus particulièrement à:*

*De Montréal, **MERCI** à : Christian Beauchamp, François Boisvert, Isabelle Chouinard, Marc D'Amours, Paul-Émile Duchesneau, Sylvain Harvey, Frédéric Labrie, Éric Livingstone, Simon Malenfant, Simon Monette, Micheline Neveu, Michel Serrurier, Mario Tanguay et Pierre Véronneau.*

*De Laval, **MERCI** à : Christian Charbonneau, Pierre Gendron, Claude Jean, Benoit Major, Daniel Plante et Daniel Roy.*

*De la Rive-Sud, **MERCI** à : Richard Douville et Benoit Richer.*

*De Chicoutimi, **MERCI** à : Éric Blackburn, Isabelle Bouchard, Luc Cyr, Louise Jean, Martin Gagné, Martine Roberge et Christian Tremblay.*

*Merci encore. Afin que les efforts de ces gens cités plus haut ne s'avèrent pas vains dans un avenir rapproché et afin qu'émane une satisfaction générale des membres envers leur syndicat, nous devons écouter leur message et suivre leurs conseils. Nous devons continuer d'être à l'écoute de la « base » pour rester **unis pour l'avenir**. De là découle la **vraie** mobilisation.*

*Syndicalement vôtre et à votre service,*

**Eric Forget, division 68**  
Militant et membre actif de la réorganisation de Montréal aux côtés de Martin Charron

## Vous venez enfin d'obtenir un poste régulier à la SAQ?



Lise Legault  
Comité des assurances

Vous recevez donc un formulaire à remplir pour adhérer au régime d'assurances collectives. Vous pensez peut-être qu'il n'y a rien qui presse pour le retourner, l'adhésion

au régime d'assurances étant obligatoire.

Erreur! Bien que l'adhésion soit automatique, il est **essentiel** de fournir à l'assureur votre formulaire dûment rempli et signé. Et surtout, il est **essentiel** de désigner **le ou les bénéficiaires** de votre assurance vie, en remplissant la section 3.

Advenant votre décès, ce serait très compliqué pour vos bénéficiaires de faire valoir leurs droits à

votre assurance vie, si vous ne les aviez pas déjà désignés auprès de l'assureur. Alors, facilitez-leur la vie en retournant votre formulaire le plus rapidement possible dans l'enveloppe-retour.

Vous remarquerez qu'on vous demande d'indiquer si vos bénéficiaires sont révocables ou irrévocables. Nous vous suggérons de cocher la case « révocable ». Si vous cochez la case « irrévocable », vous ne pourrez changer de bénéficiaires sans obtenir leur consente-

ment écrit. Évidemment, cela pourrait être assez compliqué.

En conclusion, simplifiez votre vie et celle de vos bénéficiaires en retournant rapidement votre demande d'adhésion.

N'hésitez pas à communiquer avec moi si de l'information supplémentaire était nécessaire.

*Ce texte a déjà été publié dans Le Pionnier de mai 2002*

### Les assurances ça coûte cher : ne payez pas en double!

Bien des personnes paient trop cher parce qu'elles sont assurées en double ou parce qu'elles n'adhèrent pas au bon plan.

Dès votre nomination comme employé régulier (incluant les réguliers dans un poste composé), vous et votre famille êtes couverts par notre régime d'assurances collectives.

Cependant, si vous êtes assuré en vertu du régime d'assurance maladie de votre conjoint pour une protection équivalente, vous pouvez demander une exemption et cesser de payer cette partie de la prime.

D'autre part, si vous n'avez pas de personnes à charge, sur réception du formulaire demandant un plan individuel, l'employeur remboursera la différence de prime, pour une période maximale de 90 jours. Hâtez-vous donc de retourner le formulaire!

Et n'oubliez pas que vous êtes aussi couvert par une assurance voyage (voir encadré)!

En résumé, soyez vigilants et prenez le temps de vérifier l'étendue du régime obligatoire d'assurances avant d'ajouter une nouvelle assurance... et de nouveaux coûts.

### Voyagez l'esprit tranquille

Vous projetez un voyage? Savez-vous que notre régime d'assurances collectives comprend une assurance voyage et l'assistance voyage, de même qu'une assurance annulation voyage?

**CanAssistance gère ces protections pour les assureurs canadiens. Je vous invite à consulter leur site internet ([www.canassistance.com](http://www.canassistance.com)) pour obtenir de l'information concernant les services couverts. En cas de besoin, vous pourrez rejoindre CanAssistance par téléphone au numéro inscrit à l'endos de votre carte CAPSS.**

**Bien sûr, vous pouvez également communiquer avec un membre du comité paritaire des assurances pour obtenir de l'information ou pour faire part de vos commentaires.**

## COMITÉ DES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

### BILAN 2002

Depuis que les postes réguliers composés ont été attribués aux employés à temps partiel, le comité des mouvements de personnel (C.M.P.) s'est remis à la tâche afin d'offrir aux réguliers simples qui ont demandé un transfert les différents et nombreux postes vacants (plus de 70 postes dans la zone de Montréal).

Cependant, contrairement à septembre 2001, l'employeur a désigné quelques personnes en surplus dans plusieurs succursales au Québec.

**Région de Laval :** 6 personnes déclarées en surplus par l'employeur

**Région de Montréal :** 4 personnes

**Région Rive-Sud :** 1 personne

**Région de l'Outaouais :** 3 personnes

Ces personnes dites « en surplus » ont été relocalisées en suivant les dispositions de l'article 24 :12 de la convention collective (dans les cas où c'était possible). Elles ont donc été déplacées avant que les offres de transfert n'aient eu lieu. De plus, quelques transferts ont eu préséance sur d'autres, c'est-à-dire ceux vers les nouvelles succursales (la succursale 23132 SAQ Sélection Atwater et la succursale 23306 SAQ Dépôt Sherbrooke) ainsi que vers les régions limitrophes à la localité 1 (Rive-Sud, Couronne Nord, tels St-Sauveur, Ste-Adèle, l'Annonciation).

Actuellement, le C.M.P. procède aux offres des postes ouverts en transfert dans la localité 1. Il offre en tout **36 postes** répartis ainsi :

7 postes de caissier-principal  
26 postes de caissier-vendeur  
3 postes de conseiller en vins

Et ce, sans compter qu'environ une dizaine de postes situés surtout sur la Rive-Sud seront offerts aux réguliers composés de l'aire de nomination de Montréal. Actuelle-

ment, cela bouge du côté des régions de l'Outaouais et de l'Estrie. Avec l'ouverture de deux nouvelles succursales, plusieurs membres de ces régions se verront offrir des postes vacants.

Enfin, n'oubliez pas de renouveler vos demandes de transfert pour l'année prochaine, comme le stipule l'article 24 :03B : « **Les demandes de transfert se prescrivent par année civile** ». Il faut donc les renouveler avant le 2 janvier prochain. Surveillez bien l'ouverture des nouvelles succursales dans vos régions et n'oubliez pas de remplir dûment une demande de transfert (formulaire SAQ 0129). Pour plus d'informations, vous pouvez consulter notre site web : <http://www.semb-saq.com/>

Règles importantes en ce qui concerne la demande de transfert pour les réguliers simples (SAQ 0129) :

1- Seulement la dernière demande sera considérée pour s'inscrire sur les listes de transfert. Vous devez donc inscrire TOUTES les

succursales et/ou les localités sur chaque demande envoyée.

2- N'oubliez pas de bien inscrire les localités et/ou les succursales où vous désirez transférer (pp254 à 270 de la convention collective).

3- Assurez-vous de signer et d'écrire la date sur le formulaire de demande de transfert (SAQ 0129).

4- Pour annuler votre demande de transfert, envoyez un nouveau formulaire avec la mention « annulation de ma demande ».

5- Soyez sûr, si vous envoyez votre demande par fax, d'envoyer aussi une copie au bureau du syndicat et au bureau de l'employeur (les numéros sont inscrits sur ledit formulaire).

*P.S. : L'encadré en bas de page du formulaire est facultatif à remplir. Si votre demande est correctement remplie, vous serez appelé pour tous les postes vacants de votre occupation dans les succursales et/ou les localités inscrites sur votre formulaire.*

**Benoît Picard**  
Représentant SEMB-SAQ au C.M.P.

*L'Exécutif , les conseillers  
et les employé(e)s du SEMB  
souhaitent à tous les membres  
un Joyeux Noël et une Bonne Année*



*Le SEMB se souvient du décès  
de Jules St-Amour survenu le 26 novembre 1997. Encore aujourd'hui plusieurs militants  
syndicaux s'inspirent de son exemple.*

*À ta mémoire, Jules!*

## LE PIONNIER

« La forme masculine est utilisée pour alléger le texte »

Journal publié par  
Le Syndicat des employé(e)s de  
magasins et de bureaux de la SAQ

1065, rue St-Denis  
Montréal (Québec)  
H2X 3J3

**(514) 849-7754**

ou ligne directe, pour l'extérieur de Montréal :

1-800-361-8427

Télécopieur : (514) 849-7914

Courriel : [courrier@semb-saq.com](mailto:courrier@semb-saq.com)

Directrice des communications : Marie-Claude Di-Lillo

Infographiste : Michael Schneider

Photographe : Martin Cartier

Les collaborateurs : Marie-Pierre Bergeron, Marie-Lou Bordeleau, Alain Desrosiers, Roger Fortin,  
Éric Lesage, Réal Racette, Claude Rivard et Daniel Tremblay

N.D.L.R. Lise Legault est présentement en congé.