

SEMB
SAQ

LE PIONNIER

JOURNAL PUBLIÉ PAR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA SAQ - JUIN 2003

LE DÉFILÉ DES AGENCES « TERROIR ROQUET »



Résultats des élections à l'Exécutif

pages 6 et 7

Manifestation, rue St-Denis



Réal Racette

Le 9 mai dernier une «manif» un peu spéciale se déroulait en face des locaux du syndicat. Attirés par des bruits et des cris venant de la rue, nous sommes sortis pour voir ce qui se passait. Et là, surprise...

Environ 6000 jeunes âgés entre 6 et 17 ans, paradent pancartes à la main. Ils sont maquillés, arborent un large sourire et demandent aux gens de la rue de les appuyer. C'est de toute beauté de les voir ainsi, visages épanouis, réunis et solidaire pour une même cause. Ils ont l'air d'être heureux ensemble, de vivre cette démarche ensemble, de s'impliquer ensemble pour cette cause.

Une petite «manif» d'étudiants frustrés? Pas du tout, c'est beaucoup plus que cela. Plusieurs écoles se sont regroupées et ces «ados» font une démonstration de la solidarité et de l'engagement social.

Vous allez me dire que les jeunes de 6 ou 7 ans ne sont pas encore conscient de ce qu'ils revendiquent?

Faux! Ils n'ont pas l'air d'être des moutons. Autant ceux de 7 ans que de 17 ans ont scandé des slogans avec des visages sincères, exprimant avec conviction ce en quoi ils croient. Ils sont contre la guerre. Sûrement que leurs parents ou éducateurs ont parlé ou discuté de ce sujet avec eux. Les pancartes parlent de paix, du respect des autres et d'écologie; donc des sujets auxquels on est confronté tous les jours et dont on doit discuter avec nos enfants. Lors de cette journée, ils ont même rencontré des gens qui leur ont parlé de Greenpeace, Amnistie Internationale, Oxfam, etc.

Nos réflexes de parents font en sorte que nous tenons souvent un discours avec eux qui est contradictoire avec nos propres valeurs. Nos craintes et le désir de les protéger nous font dire des phrases comme: «Tu ne devrais pas faire partie de cette gang-là...» ou bien: «Si tu contestes cela, ça pourrait nuire à ta carrière...!» Ces jeunes ont le droit de revendiquer un monde dans lequel tout le monde veut vivre et on leur dit du même souffle qu'il ne faudrait surtout pas se mouiller personnellement. Ils



sont déjà, comme nous, victimes de la désinformation de la presse de droite. Faut-il rajouter en plus un discours de notre cru leur recommandant de ne pas faire partie de... ou de ne pas s'engager, car ça pourrait nuire à...

Doit-on les contaminer parce qu'on s'est bien blotti dans notre

petit confort depuis quelques années après avoir mis les efforts pour se doter d'une petite vie bien tranquille? Ou bien est-il de notre devoir de leur enseigner ce qu'est la solidarité, à quel point il est important d'aider les autres? De leur expliquer que revendiquer ne veut pas nécessairement dire confronter; ça veut peut-être

dire de tenter de faire comprendre à l'autre, de l'influencer. Peut-être devrait-on tenter de leur inculquer que d'assister à une réunion syndicale pour s'occuper de ses conditions de travail et de son salaire est aussi important que de s'occuper de ses comptes bancaires.

Ces jeunes, marchant main dans la main, me font réfléchir, me rappelle pourquoi je me bat depuis toujours, pourquoi j'ai fait ce choix. Ils ont mit de la chaleur dans ce vieux cœur endurci, ils ont fait de cette journée du 9 mai 2003, une belle journée. Pour le militant qui est en moi, qui tente de partager cette philosophie d'entraide et de solidarité avec les membres du syndicat depuis plus de 25 ans et de l'enseigner à mes enfants depuis qu'ils ont 6 ou 7 ans, je peux vous affirmer que le soleil a brillé cette journée là, à l'extérieur comme à l'intérieur. La relève, de ce que j'ai vu, est bien présente. Sur une de leur grande banderole, il était inscrit : « Aujourd'hui se lèvent les voix de demain».

Commençons donc dès aujourd'hui à les écouter puisqu'ils ont des choses importantes à nous dire, à nous rappeler, à nous faire ressentir. Appuyons les dans leur démarche face aux gouvernements qui s'occupent trop de leur avenir. Montrons à ces jeunes que nous avons fait la même chose à leur âge, parce que nous avons été jeunes nous aussi et qu'ils sont importants, puisque ce sont NOS ENFANTS.



Lettre à Louis Roquet

Le mercredi 18 juin 2003

M. Louis Roquet

Président directeur général

SAQ

Par messenger

Objet : Comité paritaire santé et sécurité

Monsieur le Président,

Suite à la présentation d'un rapport sur l'évolution des dossiers au Comité paritaire santé et sécurité à l'Exécutif du SEMB SAQ et à son Conseil général, une résolution a été adoptée à l'unanimité par le Conseil général du SEMB SAQ le 22 mai dernier, approuvant le retrait immédiat de nos représentants au sein du Comité paritaire santé et sécurité. Et cela, tant et aussi longtemps que vos représentants au Comité paritaire travailleront dans un esprit où la non-imputabilité et l'inertie d'action seront érigées en système d'approche des dossiers de santé et sécurité des employé(e)s de succursales et de bureaux.

Ce rapport, basé sur les douze (12) derniers procès-verbaux du Comité, démontre en outre l'incapacité du Comité à trouver des solutions communes. La solution semble toujours aboutir vers une tierce partie, en l'occurrence la C.S.S.T. De plus, il ressort que vos représentants au Comité ont préconisé une approche et une stratégie qui ne permet pas au Comité de jouer son rôle dans la résolution des problématiques de santé et sécurité touchant vos employés. La faute en étant, semble-t-il, le fait d'une tierce personne ou d'un tiers service. L'attitude de laisser aller et de laisser faire de vos représentants empêche la bonne marche du comité dans la résolution des problématiques de santé et sécurité.

À titre d'exemple je ne vous citerai aujourd'hui que le volet des vols et agressions. Rien n'a été fait quant aux recommandations du comité paritaire Santé et Sécurité au travail bien que le document ait été accepté au comité de gestion de la SAQ depuis 1997.

Le Conseil général et l'Exécutif du SEMB en sont venus à la conclusion que ce retrait dans les présentes conditions instaurées en modus vivendi par vos représentants, bénéficiera et améliorera la santé et la sécurité de vos employés SEMB. Entre temps, nous utiliserons une avenue différente et prévue dans la loi de la santé et sécurité au travail.

Je tenais personnellement à vous mettre au courant de la situation, car nous avons l'impression que plus souvent qu'autrement, les cadres supérieurs siégeant à votre table de gestion ne vous informent pas adéquatement sur la réalité de certaines problématiques et particulièrement dans le dossier de la santé et sécurité de vos employés SEMB. Nous sommes convaincus, Monsieur le Président, que la sécurité et la santé de vos employés sont aussi importantes que les ratios de rentabilité, car cela a aussi un effet direct sur ces derniers. Ce que vos représentants ne semblent pas avoir saisi puisqu'ils ne sont pas imputables des coûts pour l'entreprise dans ce secteur en particulier.

Je vous prie de recevoir, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Martin Charron
Président
SEMB SAQ

NÉGOCIATIONS

À L'aube de la négo



Alain Desrosiers
Vice-Président
Montréal succursales

Depuis le 29 avril 2003, je suis nommé pour un nouveau mandat au poste de Vice-président. C'est un honneur que vous m'avez donné de vous représenter de nouveau. Au moment où vous lirez ces lignes nous partons en tournée à travers le Québec pour former notre nouveau conseil général. Pour certain de vous ce sera l'occasion de nous rencontrer pour la première fois. Oui, je m'attends que vous posiez des questions et je ne me défilerais pas. Je crois au SEMB et je l'ai déjà dit, je suis pour l'indépendance de mon syndicat. L'arrivée des nouveaux délégués régionaux sera aussi l'étape avant les élections de délégués de succursale. Nos membres de chaque succursale devront élire leur délégué. Ce n'est pas souhaitable mais primordial. Vous voulez une bonne convention

collective, c'est en passant par l'élection des délégués de succursale et l'efficacité d'un bon GTC. On peut vous donner la meilleure convention collective, si vous ne la faites pas appliquer ça donne rien.

Je pense qu'il faut regarder les choses en face. Plusieurs d'entre vous seront à leur première convention collective car ils sont rentrés en fonction après l'arrivée de la nouvelle convention. Vous allez découvrir que c'est lorsqu'on s'unit que l'on peut obtenir de nouveaux acquis et de conserver ceux que nous avons durement gagnés. Lorsque que l'on entend le discours patronal qui annonce qu'ils reprendront les articles de la convention collective qui leur causent tant de maux de têtes il faudra bien se tenir. Depuis une couple d'années, la Société des alcools a été chercher ses dirigeants dans les supermarchés pour occuper des postes de directeur ou directeurs de secteur. Pour eux comme vous avez pu le remarquer une convention collective et un syndicat ça ne veut rien dire. Ils se permettent tous les droits sans respect. Ils se croient encore dans leur Maxi, Loblaw's etc.

À les regarder, que ce soit la convention collective ou la santé-sécurité ça a été écrit pour d'autres. On se rit bien vos griefs, oui on les paie mais on recommence! Pas grave ça ne sort pas de leur poche. Le respect de l'article 2 ils ne connaissent pas bien sûr, ne l'ont jamais lu et ne veulent pas l'appliquer.

L'an dernier, j'avais commencé dans l'ancienne équipe à faire une tournée des succursales de la région de Montréal. J'ai pu voir que plusieurs d'entre vous ne savaient même pas que vous aviez un syndicat. Plusieurs membres ne possédaient même pas de convention collective. Même aux tables de consultation, plusieurs d'entre vous avaient des demandes déjà existantes dans la convention actuelle. Les délégués de succursale ou de région sont là pour vous renseigner avec les outils que nous leur fournissons pour protéger vos droits. Depuis quelques temps, plusieurs membres des GTC ou divisionnaires qui ont été nouvellement nommés, ont été formés grâce aux efforts que nos deux équipes de supervision ont déployés, il s'agit de André Petit et Daniel Plante

pour Montréal et de José Desharnais et Réjean Laflamme pour Québec afin de vous informer. Sans compter le travail de Robert Beaulieu qui les a formés sur le fonctionnement du système Gasper. Je souhaite donc vous voir en grand nombre lors de la prochaine tournée. Dans un premier temps vous élirez le délégué de votre région qui en plus pourrait vous servir comme délégué de succursale ou membres de GTC.

Au fait, une petite question : avez-vous lu l'article 2 de votre convention? Si votre réponse est non il est grand temps de la lire. En terminant je tiens à vous remercier de m'avoir fait confiance à nouveau. Je tiens à remercier aussi les membres de l'ancienne équipe de laquelle j'ai fait partie et à qui je souhaite qu'on reconnaisse leurs réussites. Je veux aussi remercier et féliciter les autres candidats qui ont participé aux dernières élections en faisant une campagne propre.

Un été chaud...



Jonathan Paquet
Délégué en chef et
Vice-Président Québec
succursales

A vous tous, bonjour. Je tiens à vous le dire... nous allons avoir un été très chaud! Je ne peux m'empêcher de vous faire part de mes interrogations concernant deux situations qui se passent ici dans la région de Québec.

La première, et non la moindre, est celle du centre d'appel de Québec, succursale 33617.

Lors d'une visite de courtoisie, nous avons constaté, Joël et moi, la présence d'un poste de travail où il y avait une petite plaque avec, gravé dessus, le mot secré-

taire! Nous avons, bien entendu, demandé, à qui de droit, de quoi il en retournait. La réponse fut : À compter de la première semaine de juin, nous allons avoir une secrétaire! J'ai alors demandé si elle allait être une de nos membre SEMB. On m'a répondu qu'on ne le savait pas! J'ai alors fait la mention que j'allais intervenir auprès des relations de travail pour en savoir davantage.

Les relations de travail m'ont répondu qu'ils attendaient le descriptif de poste, avant de décider de quelle unité d'accréditation la secrétaire allait provenir. J'ai immédiatement mentionné à mon vis-à-vis, que j'allais suivre de très, très près ce dossier et que je n'accepterais pas qu'un membre du SPTP travaille dans un environnement succursale.

Ce qu'il ne faut pas oublier, dans ce dossier, c'est que les parties, lors de la fermeture des succur-

sales 23360 et 33557, ont signé ce que nous appelons la fameuse entente tripartite! Cette entente avait pour objectif de délimiter, une fois pour toute, les juridictions syndicales. Je vous le dit : Il y a une ou plusieurs personnes, à la SAQ, qui, pour des raisons que j'aimerais bien connaître, semblent vouloir contrevenir à cette entente! N'avions-nous pas également prévu, dans cette dite entente, l'ouverture prochaine de SAQ.COM Québec?

Je tiens à vous aviser, comme je l'ai fait à l'employeur, que nous allons utiliser tous les moyens mis à notre disposition pour empêcher qu'une telle chose se produise!

La deuxième situation est toute aussi questionnable... il s'agit des trois agences de l'Île d'Orléans!

Ces trois agences enregistrées des ventes globales de plus d'un

million de dollars par année! Les gens qui me connaissent savent que j'en fait une véritable obsession, voire, une réelle fixation!

J'aimerais bien comprendre la ou les raisons qui empêchent l'entreprise de procéder à l'ouverture d'une succursale à l'Île d'Orléans. Le potentiel commercial (ventes) est là et c'est indéniable, alors... qu'est-ce qui se passe? La logique d'expansion commerciale ne devrait-elle pas amener l'entreprise à développer ce marché? La population locale ne serait-elle pas mieux servie par nous, les véritables connaisseurs? Faudrait peut-être lui demander...

Sur ce, je vous souhaite un bel été qui, je vous le dit, sera chaud!

Syndicalement.

La question le plus souvent posée

À vous tous, bonjour.

Voici la question qui m'est le plus souvent posé : Quel travail le directeur peut-il faire?

Réponse : Tout dépend du nombre d'employé régulier (poste simple) rattaché à la succursale.

Je vous invite à faire la lecture de l'article 2 :04 de notre convention collective, où il est stipulé, au début : ...La dérogation consentie par le syndicat permet aux représentants de l'employeur d'accomplir des tâches exclusives aux membres de l'unité d'accréditation dans CERTAINES CIRCONSTANCES. L'employeur reconnaît que CES TÂCHES DEMEURENT EXCLUSIVE aux membres de l'unité d'accréditation...

La suite de cet article nous explique très clairement dans quelles circonstances un directeur peut effectuer ce travail. Je vous demande d'être extrêmement vigilant face à notre travail qui peut être effectué de façon non-conforme par votre directeur de succursale... car C'EST VOTRE TRAVAIL ET VOS HEURES...

Si vous avez le moindre doute... n'hésitez pas à me rejoindre ou à me communiquer par écrit les faits, détails et dates où il y aurait eu contravention de cet article. Soyez assurés que je me ferai un devoir de vous répondre. Il m'arrive régulièrement de consulter mes collègues avant de vous donner une réponse défini-

tive et ce, dans le but de m'assurer que ma réponse soit conforme à l'orientation provinciale. Je tiens à vous assurer que cela est pour le maintien de l'uniformité au sein de notre unité d'accréditation.

Vacances...

Je tiens à vous souhaiter à tous, de bonnes vacances. Vos vacances sont très bien méritées, compte tenu de l'augmentation du volume des ventes. Je constate, dans les divisions que je couvre, l'effort et l'ardeur que vous mettez au travail, que ce soit les déplacements entre succursales, les nombreuses réceptions de marchandise, les promotions à préparer, le service à la clientèle, les spécialités à renouveler. Vous êtes la ressource la plus importante de la SAQ, celle qui ne lâche jamais malgré les horaires de travail assez bizarres et souvent, avec peu de temps pour récupérer. Tous, sans exception, réguliers et partiels, faites un excellent travail, et je vous en félicite... VOS VACANCES SONT TRÈS BIEN MÉRITÉES.

Syndicalement,

Marc Duval
Délégué-adjoint, Rive-Sud de Québec

Bonjour à vous tous, membres du SEMB-SAQ

Quand on croit avoir tout vu, il y a toujours quelque chose de pire qui arrive... Laissez-moi vous raconter jusqu'où nos dirigeants sont prêt à aller pour couper... euh non, il faut dire rationaliser... vos heures de travail!

Dernièrement, lors d'une réunion syndicale qui s'est tenue à St-Hilarion (entre Baie St-Paul et La Malbaie), voici ce que nous avons appris : Le conseiller en vin d'une succursale de bannière Sélection s'est retrouvé, pendant la période de repas du souper d'un jeudi, seul pour s'occuper de la caisse enregistreuse, des commandes de licenciés et du service à la clientèle... Comment est-il humainement possible pour un seul employé de faire fonctionner une succursale aussi importante qu'une Sélection et ce, pendant plus d'une heure? Pour moi, cela est impossible mais il semble que l'employeur ait trouvé plusieurs façons d'y arriver...

Les employés de la SAQ font preuves d'un professionnalisme hors du commun et ça, nos patrons le savent. Ils savent que nous acceptons de travailler pour 3 quand nous sommes seul en succursale; ils savent que nous voulons donner le meilleur service possible à notre clientèle même si pour cela, nous devons faire des pieds et des mains; Ils savent que nous acceptons de ne pas respecter les procédures de caisse pour permettre de gagner du temps; Ils savent que nous ne faisons pas valoir notre droit de refus lorsque la santé et sécurité au travail n'est pas respectée; ils savent que nous n'oserons pas exprimer nos frustrations; ils savent que nous ne lisons pas notre convention collective alors ils peuvent la transgresser continuellement; ils savent que quand nous sommes au bout du rouleau, nos directeurs se feront un plaisir de nous aider en accomplissant notre ouvrage...

Il est grand temps de dire à l'employeur qu'il ne sait rien de nous! Il est grand temps de dire aux directeurs que nous avons des droits et qu'ils se doivent de les respecter! Il est plus que le temps de dire non aux bénéficiaires personnels qui vont à l'encontre de nos avantages collectifs! Il est impératif que nous disions non à nos patrons qui accomplissent nos tâches...

Je termine sur une courte mise en garde mais qui s'impose tout de même. La SAQ a pris depuis quelques années un grand virage technologique avec l'adoption de plusieurs projets informatiques. Tout cela oblige aussi la compagnie à se doter de mesures de sécurités plus strictes. Je vous rappelle que les procédures interdisent l'utilisation sur les heures de travail des outils informatiques de l'employeur à des fins personnelles. Ne prenez pas de chance car les représentants de l'employeur peuvent et prendront des mesures disciplinaires contre vous!

BIG BROTHER IS WATCHING YOU!!!

Salutations.

Joel Beaulieu
Délégué région de Québec

La récréation est terminée!

Le 7 mai dernier, votre nouvel Exécutif était assermenté et nous pouvions enfin nous attaquer à la lourde tâche qui nous attendait. Tout d'abord, je désire vous remercier au nom des membres de l'Exécutif pour la confiance que vous nous avez exprimée lors des élections. Nous saurons être digne de votre confiance, soyez-en assurés.

Depuis le jour de l'assermentation, nous travaillons sans relâche afin de mieux préparer l'organisation face aux défis qui nous attendent à l'automne.

Un message clair pour la SAQ et pour le gouvernement

Dès notre assermentation, l'objectif premier fut d'élaborer une stratégie qui nous permettrait de répondre plus efficacement aux injustices créées dans le réseau par les têtes dirigeantes de la SAQ.

Notre orientation est claire : aucune action ne sera négligée pour contester et dénoncer l'employeur dans ses écarts à la convention. Quelles soient juridique, publique ou politique, nous utiliserons toute les tribunes pour se faire entendre.

C'est pourquoi, sous ma responsabilité et avec la collaboration de l'Exécutif, Serge Séguin, le responsable des communications, a été mandaté pour définir une stratégie de communication interne et externe efficace afin de redonner ses lettres de noblesse à notre Syndicat.

C'est le premier pas d'une marche vers la crédibilité restaurée de notre organisation. Notre action a véritablement débuté lors du dépôt du budget du Ministre des finances, Yves Séguin, lorsqu'on l'interpella en point de presse à Québec. Je vous rappelle que le Ministre exige une redevance supplémentaire de 20 millions de dollars qui s'ajoute aux 10 millions déjà prévus dans le dernier budget de madame Marois. Pour atteindre ce bénéfice, c'est plus de 125 000 000\$ supplémentaires que la SAQ doit réaliser en ventes dans le contexte actuel.

Il existe deux solutions pour atteindre le chiffre magique de 125 millions de ventes. La première est d'augmenter les prix à la consommation, ce qui serait inacceptable pour nos clients. La seconde est d'augmenter la quantité de produits vendus.

C'est sur ce dernier point que nous avons prévenu le gouvernement, appuyé par une étude de l'Institut de Santé Publique du Québec, qu'il risquait la santé et la sécurité de la population s'il empruntait la voie de l'augmentation de la consommation de produits alcoolisés. Nous avons souligné au ministre Séguin le mandat social de la SAQ. Cette dernière, consciente de l'impact négatif d'une consommation effrénée de l'alcool pour la société, doit être vigilante quant à satisfaire la soif grandissante du gouvernement Charest pour les alcoo-dollars.

Une autre piste de solution est la réduction des dépenses. Nous savons que la SAQ a réduit sa marge bénéficiaire malgré une augmentation de près de 1 milliard des ventes en cinq ans. Si le gouvernement souhaite trouver de « l'argent

neuf », il devrait d'abord questionner la gestion déficiente des frères Dupont et Dupond du marketing, j'ai nommé Gaëtan Frigon et Jean-Claude Gagnon.

Notre position est claire : jamais nous ne ferons les frais du manque de jugement administratif du duo Frigon/Gagnon.. Que le gouvernement réévalue la gestion de la SAQ avant de demander un effort supplémentaire à nos valeureux membres qui assument les effectifs déjà réduits en succursale. Pour se faire, seule une enquête publique ferait la lumière sur cette époque de grande noirceur à la SAQ.

Le succès commercial de la SAQ est d'abord et avant tout le fruit de l'expertise de ses employés du SEMB-SAQ et des concessions de ces derniers lors de la dernière ronde de négociations en 1997. Jamais la SAQ n'aurait atteint un tel niveau de satisfaction de la clientèle si les membres de notre Syndicat ne s'étaient dévoués avec un professionnalisme exemplaire.

Je le répète, la récréation est terminée. Jamais nous n'accepterons de faire les frais des erreurs de gestion du duo Frigon/Gagnon.

Le flambeau de la vigilance

Je reprends ainsi les mots d'un de mes prédécesseurs afin de vous enjoindre à être vigilants. Nous, nous le serons.

Vigilance d'abord, avec l'employeur qui semble plus enclin à refuser d'appliquer notre convention collective. Qui plus est, ce même employeur refuse de protéger votre santé et votre sécurité en faisant abstraction des règles, des lois, de la formation minimale et surtout en contournant de façon systématique notre représentant en santé et sécurité, Claude Rivard.

Vigilance avec un nouveau gouvernement qui semble être un émule de Ralph Klein, le Premier Ministre albertain qui a privatisé l'équivalent de la SAQ chez-lui. Vigilance aussi avec les agences terroirs et l'obsession du vin en épicerie qui sont de sombres exemples des menaces qui planent sur nos emplois.

Enfin, soyons vigilants envers nos institutions démocratiques pour que plus jamais nous n'ayons de dissensions internes qui mineraient notre rapport de force. En cette année de négociations c'est notre responsabilité à tous. Notre force syndicale réside dans notre capacité à s'unir et faire front commun pour le bien-être collectif. Solidairement pour rétablir le véritable rapport de force.

Martin Charron
Président SEMB SAQ



Votre nouvel Exécutif

Les membres du comité électoral sont heureux de vous présenter vos nouveaux élus à l'exécutif de votre syndicat.



Daniel Roy trésorier, Suzanne Marleau vice-présidente (succursales) régions, Alain Desrosiers vice-président (succursales) Montréal, Diane Gallant vice-présidente (bureaux) Québec, Jonathan Paquet vice-président (succursales) Québec, Martin Charron président.

Lettre de remerciements

Mardi, le 13 mai 2003, à Montréal.

Bonjour à tous,

En regard du résultat des élections de 2003, qui ont contribué à l'élection du nouvel Exécutif, je désire remercier les membres des bureaux et des succursales qui ont appuyés ma candidature à la présidence.

Je vous annonce que je ne solliciterai pas à nouveau le poste de Vice-président des bureaux de Montréal.

J'aimerais par contre vous faire part de mon vécu syndical dans ce rôle de Vice-président des bureaux de Montréal. Les deux mandats que vous m'avez donnés ont été très enrichissants tant au point de vue personnel que syndical.

Le nouvel Exécutif du SEMB SAQ aura, lui aussi, beaucoup à faire, tel que perpétuer toutes les démarches que nous avons entreprises collectivement pour vous. Celui-ci aura besoin de votre support car la force d'un syndicat est dans l'appui de ses membres, et cela est primordial dans le présent contexte des affaires. Nous le savons tous, l'année 2003 sera un pas vers une nouvelle orientation de notre milieu de travail et de notre milieu syndical.

Le rôle de dirigeant du SEMB SAQ est sous-estimé et méconnu des membres. Plusieurs d'entre nous ont dû reconsidérer le rôle de dirigeant qui leur incombait. Dans le cadre de mon rôle de secrétaire du SEMB SAQ, il me fut donné de réaliser le volume des dossiers traités lors de la dernière année. Je peux vous affirmer que j'en fût fort surpris quand j'en ai refait la lecture. L'année 2002 fut particulièrement difficile et remplie de retournements. En plusieurs occasions, certaines situations auraient pu mettre en péril notre accréditation et je suis fier d'avoir participé aux orientations que nous avons prises. C'est avec force que nous avons traversé cette dernière année.

Mon souhait le plus cher est que le nouvel Exécutif reprenne le flambeau, que l'implication et la considération des officiers syndicaux par les membres du SEMB soit égale ou plus grande que celle qui fût

portée à l'Exécutif sortant, car il en va de la sécurité et de la perpétuité de notre accréditation. L'organisation que vous vous êtes donnés est cruciale pour l'ensemble du SEMB.

Une passation de pouvoir n'est pas chose facile ni précipitée. Comme j'ai toujours eu à cœur les intérêts des membres de bureaux, que vous m'avez toujours témoigné votre confiance, vous pouvez être assurés, et si cela agrée au nouvel Exécutif, j'appuierai mon successeur de mes connaissances relatives à divers dossiers concernant les bureaux, et tant que faire se peut, j'agirai de sorte que vos dossiers ne soient pas laissés pour compte.

Une fois de plus, je tiens à vous remercier de m'avoir permis de vivre ces quatre merveilleuses années d'expérience car elles m'ont permis d'élever mon niveau de conscience dans plusieurs domaines et aussi de mieux me connaître. Celles-ci furent pour moi très intenses. Certes, elles ont demandé beaucoup de mon implication, mais elles m'ont aussi apporté une richesse.

Je suis aussi en mesure de vous dire qu'en relation d'affaires, certaines personnes de la SAQ ont le respect des membres du SEMB. Pour cette raison, je désire remercier ces dernières. Elles ont traité certains dossiers en fonction des individus et non en fonction de cas. Elles ont su décrocher de leurs compétences académiques et faire en sorte que nous puissions régler lors de situations particulières.

Tous mes remerciements,

Benjamin Labbé
vice-président sortant
bureaux (Montréal)



Président Général

Martin
CHARRON

ÉLU



Trésorier

Daniel
ROY

ÉLU



**Vice-Président
succursales Montréal**

Alain
DESROSIERS

ÉLU



**Vice-Président
succursales Québec**

Jonathan
PAQUET

ÉLU



**Vice-Présidente
succursales régions**

Suzanne
MARLEAU

ÉLUE



**Vice-Présidente
bureaux Québec**

Dianne
GALANT

ÉLUE



**Vice-Président
bureaux Montréal**

Claude
BÉLAIR

ÉLU



À vous tous, membres du SEMB



Suzanne Marleau
Vice-Présidente régions

Enfin me voilà au cœur de l'action! À partir du tout début, c'est-à-dire de la réflexion amorcée pour soumettre ma candidature à la vice-présidence des régions, en passant par le processus électoral, jusqu'à l'élection le 29 avril 2003 et l'assermentation le 07 mai 2003, ma motivation à travailler pour le SEMB n'a fait que s'accroître.

Quel vote de confiance! Je vous remercie sincèrement de votre appui et soyez assurés que je me fais un devoir de défendre nos droits et notre intégrité, nous les syndiqués. J'ai la conviction profonde qu'en unissant nos forces, nous y parviendrons. Que ce soit les membres élus, les membres

travaillant au bureau du SEMB, les membres siégeant au GTC ou comme divisionnaires, ceux qui travaillent dans les magasins ou dans les bureaux, les délégués syndicaux des succursales ou des régions...**SI NOUS METTONS TOUS L'ÉPAULE À LA ROUE**, nous gagnerons tant au niveau de l'amélioration des conditions de travail, des relations de travail etc., du respect de soi en tant que travailleuses, travailleurs syndiqués.

Il va de soit que, comme vice-présidente des régions, mon mandat est de répondre aux besoins particuliers de chacune d'elle.

Lorsque vous lirez le présent Pionnier, nous serons en une tournée provinciale, afin de procéder aux élections des délégués régionaux. Il me fera plaisir de vous rencontrer et encore une fois je vous incite à vous prévaloir de votre droit de vote. Prenons conscience qu'il devient primordial de former des équipes dans chacune des

régions si nous désirons nous orienter vers une action concertée et liée à la réalité quotidienne. Une équipe c'est d'abord et avant tout une collaboration entre les membres, les délégués de succursales, les délégués régionaux, les GTC, les divisionnaires, le v.p. régions et l'Exécutif. C'est entre autre dans cet objectif que des formations sont offertes aux membres faisant parti des GTC. Soyez assurés que pour les divisions qui ne l'ont pas encore reçue, j'en fais une priorité. Lors d'une rencontre avec les délégués régionaux, ces derniers m'ont également informé que plusieurs succursales n'avaient pas de délégué syndical.

Vous les membres du SEMB, prenez part à cette collaboration. Impliquez-vous! Qui de mieux placé que vous pour donner le pouls de ce que vous vivez chaque jour en succursale?

OSEZ! Utilisez votre droit de parole. Soumettez à votre délégué régional toutes informations : que

ce soit le non respect de la convention collective; l'intimidation; le harcèlement psychologique de la part des directeurs, qui soit dit en passant, semble de plus en plus fréquent **PARLEZ! DÉNONCEZ** tout ce que vous jugez pertinent et qui lèse vos droits ou nuit à votre intégrité, etc. Ce n'est que de cette façon que nous pourrons faire une juste évaluation des besoins et des problèmes de votre région. C'est **ENSEMBLE** que nous trouverons des pistes de solutions. C'est **ENSEMBLE** que nous devons agir. Je me ferai un devoir, tout au long de mon mandat, d'être à votre écoute et d'utiliser les moyens nécessaires pour répondre aux besoins que **VOUS** nous aurez exprimés.

**ENSEMBLE.....
C'EST ÇA LA SOLIDARITÉ!**

Au plaisir de vous rencontrer

RÉFLEXION

Des cigares aux terroirs

Voilà quelques semaines que je suis confinée au ménage des revues de presse au bureau SEMB de Montréal. Un article du journal *Les Affaires* tirage du 22 janvier 2000, m'a rappelé un événement survenu en 1999 et soulevé mon indignation.

L'article relate la vente de cigares, de fromages et autres produits complémentaires dans les succursales de la SAQ. Est-ce que vous vous en rappelez? Surtout vous souvenez vous pourquoi le projet n'a pas fait long feu? La raison: Les commerçants spécialisés dans la vente de ces produits ont chialé et crié que eux ne vendaient pas des produits de la SAQ, alors pourquoi la SAQ vendrait de leurs produits! Avec les pressions que les commerçants ont exercé sur le gouvernement, la SAQ a fait un mea culpa et retiré ces produits et mis le projet au poubelles.

Dans ce même article on peut lire: « sans questionnement sur la pertinence, sur l'équité et sur le droit d'abuser de la force de son monopole, la SAQ essaie, déstabilise, et agace les honnêtes commerçants... »

Quelques quatre ans plus tard les supers têtes gestionnaires de la SAQ font de l'Alzheimer et poussent l'aberrance en cédant maintenant nos produits à ceux qui leurs ont mis des bâtons dans les roues. La SAQ avec la collaboration de quelques honnêtes commerçants déstabilisés et agacés jadis, forme les agences terroir. Ces agences ont été sélectionnées par bons contacts. Ho! Excusez-moi, ont été choisies disais-je, minutieusement pour vendre et promouvoir les produits alcooliques québécois, parce qu'ils vendaient déjà quelques produits alimentaires d'ici. En prime notre employeur leur accorde le droit de vendre les 50 meilleurs vendeurs de leur succursale d'approvisionnement soit, Bacardi, Smirnoff, Mouton cadet, Castillo de Liria ainsi de suite. Le problème est que les gens qui font la mise en tablette, conseille et passe à la caisse ces produits ne sont pas des employés de la SAQ et qu'ils ne font pas partie de notre accréditation syndicale.

Malgré nos pressions à nous, employés, et d'une manifes-

tation pour retirer les produits « non-terroir d'ici » des tablettes de ces agences, la SAQ ne recule pas et ne nous écoute pas, pourtant elle l'a fait en 1999 pour ces pauvres petits commerçants. La SAQ essaie de nous endormir quand nous lui posons des questions quant à sa motivation principale dans ce dossier (étude de marché pratique pour la privatisation?). Moi, j'ai de la misère à me laisser endormir, quand je ferme les yeux je vois les façades de ces agences où s'affiche une enseigne illuminée de la SAQ plus grosse que le nom du commerce!

On le sait le rôle premier d'un employeur est de contrevenir aux règles des conventions collectives. Dans ce dossier la SAQ ne respecte pas au minimum l'article 1 et 2 de notre convention, soit : Le but de la convention et la reconnaissance du SEMB, allez lire, vous verrez.

Je travaille régulièrement dans une succursale « approvisionneuse » d'une agence terroir et je suis étonnée que cette agence n'ait aucune difficultés à placer ses commandes, que la prépara-

tion de ses commandes soit toujours faite à temps, selon les désirs du proprio même si pour cela il faut vider nos propres tablettes quand les stocks sont insuffisants et qu'il y a toujours quelqu'un pour mettre ses commandes dans le coffre de la voiture. Comme je l'ai mentionné plus haut, que la SAQ contrevienne à notre convention ne me surprend pas, mais vous que faites-vous contre cela? Dans les prochains mois nous aurons besoin de nous, de notre intérêt et de notre implication pour les négos qui approchent, la solidarité sera notre force. Je ne voudrais surtout pas avoir l'air de vous supplier, car après tout il ne s'agit pas que de ma job. Si je la perd ça ne sera pas par fainéance de ma part.

A bientôt,

Lisa Courtemanche,
Déléguée régional
rive-sud

Objet : comité paritaire de santé et sécurité

Chers membres,

Votre Comité paritaire de santé et sécurité tenait, le 19 mars dernier, sa dernière réunion régulière. La prochaine devait avoir lieu le 29 avril 2003 mais fût déplacée au 14 mai 2003 car la partie patronale ne pouvait respecter le quorum. Celle du 14 mai fût devancée au 13 mai pour la même raison. Le 12 mai 2003 au matin, l'employeur nous informe qu'il doit annuler la rencontre du lendemain faute de quorum car un représentant patronal doit assister à une formation V.S.O.P

À ce moment-ci, il est important de préciser que le comité est formé de cinq représentants syndicaux et autant de patronaux. Et que pour que le quorum soit respecté, un minimum de trois membres de chaque partis est requis.

Ceci n'est pas une première. Par le passé, il est arrivé à quelques reprises de reporter une réunion pour cause semblable, mais jamais dans un tel fouillis marqué de non respect.

Suite à cette situation, les représentants syndicaux au comité se questionnent sur le sérieux et la volonté de l'employeur envers son Comité paritaire de santé sécurité à partir d'un rapport sur l'évolution des dossiers depuis novembre 2001, nous sommes en mesure de faire la démonstration suivante :

- 1) Difficulté évidente à trouver des solutions communes.
- 2) Dossiers acheminés prématurément à la C.S.S.T.
- 3) La partie patronale impute continuellement son inertie à une tierce personne ou un tiers service.
- 4) Stratégie préconisée pour limiter et neutraliser le rôle et les

activités des membres du comité.

- 5) La C.S.S.T. , suite à des interventions dans les milieux de travail, ramène le débat au comité sous prétexte que nous sommes structurés.
- 6) Plusieurs recommandations, adoptées par le comité et acceptées par l'employeur, ne sont toujours pas appliquées dans les milieux de travail, par exemple, le banc disponible à la caisse et les vols et agressions.
- 7) Les gestionnaires de la S.A.Q. ne sont pas imputables des coûts reliés à la Santé et sécurité « C.S.S.T. ». Dommage que leurs primes ne tiennent pas compte de cet élément.

Constatations faites, nous avons la conviction que l'employeur utilise le Comité à des fins déloyales, et que par conséquent nous nous retrouvons complices de cette situation. Il y a lieu de se questionner si les membres S.E.M.B. ne seraient pas mieux servis en matière de Santé et sécurité par des interventions directes de la C.S.S.T.

Bien à vous.

Les représentants syndicaux au Comité Paritaire de santé et sécurité

Gilles Boudreau

Daniel Chartrand

Jean Gagné

Benoit Gingras

Carole Massé

Claude Rivard

P.S. : Le 22 mai 2003, le Conseil général a adopté une résolution UNANIMEMENT la résolution suivante :

RÉSOLUTION PROPOSÉE AU CONSEIL GÉNÉRAL, LE 23 MAI 2003-06-11, CONSIDÉRANT LE COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ, PARTIE SYNDICALE

Considérant l'état de l'évolution des dossiers ayant comme source d'information les 12 derniers procès-verbaux du Comité paritaire santé et sécurité;

Considérant le manque de sérieux et de volonté de l'employeur à faire progresser les travaux du Comité, et d'utiliser celui-ci à des fins déloyales;

Considérant l'incapacité au Comité à trouver des solutions communes sans avoir à faire appel à la C.S.S.T.;

Considérant que la C.S.S.T., suite à des demandes d'intervention dans les milieux de travail, ramène le débat au comité prétextant que nous sommes structurés;

Considérant que plusieurs recommandations adoptées par le Comité et acceptées par l'employeur ne sont toujours pas appliquées dans les milieux de travail;

Les membres syndicaux du Comité paritaire de santé et sécurité recommandent de cesser, temporairement, notre participation au Comité paritaire santé et sécurité, et de développer une stratégie syndicale afin de faire intervenir la C.S.S.T. dans nos milieux de travail. Et cela, tant et aussi longtemps que l'employeur ne s'engage pas avec les garanties qui s'imposent : reconnaître le rôle et les fonctions du Comité tel que décrit dans la loi.

OPÉRATION V.S.O.P.

En effet, l'entreprise est dans un état de paranoïa en ce qui concerne la venue du nouveau système informatique. Celle-ci nous demande d'occuper à pleine capacité nos espaces d'entre-

posage en succursale. Il est de notre devoir de faire respecter les normes sécuritaires définies dans le **FORMULAIRE D'INSPECTION PARITAIRE**.

Sinon, n'hésitez surtout pas à faire intervenir la C.S.S.T. pour rendre votre milieu de travail sécuritaire avec l'opération : **VÉRIFICATION DES SUCCURSALES OBSTRUÉES PRÉMATURÉMENT**.

Intro à l'avis retiré : Comité santé et sécurité



Claude Rivard
Représentant à la prévention

specteur de la C.S.S.T. et que celui-ci affirmait qu'il n'y avait aucun risque entre temps. Pour ma part, j'informais l'inspecteur de ces faits et une demande de rétractation fut adressée à Mme Dagenais par ce dernier.

Le 5 février dernier, je vous ai envoyé cet avis par courrier interne dans le but de vous mettre en garde face au phénomène du TRANSPALLETTE MANUEL. Le lendemain, Mme Catherine Dagenais demandait aux gestionnaires de retirer cet avis prétextant qu'ils avaient rencontré l'in-

Au moment d'écrire ces lignes, nous attendons toujours cette rétractation, mais certains signes nous indiquent qu'elle aura bien lieu. Donc, pour le bénéfice de ceux qui n'ont pu en prendre connaissance, je vous présente l'avis en question.

Merci de votre attention.

Pour afficher s.v.p.

À l'attention des membres SEMB

Informations de votre représentant à la prévention

DANGER DANGER DANGER DANGER DANGER

Face à la nouvelle tendance de l'entreprise d'introduire systématiquement dans nos succursales cet appareil sans en avoir validé les impacts sur votre sécurité, sachez que je suis en désaccord avec l'utilisation du transpalette manuel et je me fais un devoir de vous informer de vos droits et des risques reliés à ce contexte.

Bien que vous pourriez exiger une formation spécifique et qu'un programme d'entretien devrait être établi, retenez que vous pouvez **REFUSER** de manipuler cet engin si vous le jugez risqué pour votre sécurité. Par exemple, voici les principaux risques possibles :

- Charges trop lourdes (une palette peut atteindre 3000lb), il y a alors risques de blessures
- Dénivellation des planchers, effritement accentuant l'effort lors de la manipulation
- Absence de frein qui rend l'utilisation non sécuritaire lors des déplacements.

Exercer votre droit de refus, c'est légitime ! Votre supérieur immédiat est la personne responsable pour l'exécution de votre droit de refus et il doit me contacter.

Si de plus amples renseignements vous étaient nécessaires, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

CLAUDE RIVARD

Représentant à la prévention SEMB/SAQ

Pied du courant 1^{er} étage

(514) 864-2337 (1-800-363-3781)

crivard@semb-saq.com

Est-ce que l'on a un service d'aide au personnel (SAP)?



Michel Martin
Au nom des membres
du comité paritaire

C'est la question que je me pose car depuis août 2002 nos rencontres avec leur représentant du côté de la SAQ (Michel Villiard) se sont estompées et cela malgré plusieurs tentatives d'en faire une. Ils étaient heureux de nous revoir de nouveau au comité paritaire suite à l'échec avec l'ancien comité qui

devant une partie patronale entêtée qui refusait de les écouter et de collaborer avait décidé de mettre un terme aux relations avec eux.

Bien mauvaise nouvelle, que l'on assigne n'importe qui devant nous c'est toujours du pareil au même, on décide seul sans consulter et on aide selon moi qui l'on veut. Tout ceux qui sont congédiés ou suspendus à cause de problèmes de toute sorte, bien on aurait pu ensemble s'asseoir et regarder si on peut aider cette personne. Bien non, c'est une décision de boss un point c'est tout! (JE DÉCIDE).

Que l'on regarde du côté de l'harcèlement psychologique, l'employeur n'ose pas trop bouger, peur de se voir mouillé car son image auprès de la population serait ternie. Les boss ce sont des anges et ce ne sont pas eux les coupables, mais pour le membre qui agit dans les mêmes circonstances pas de chance pour lui. Si vous êtes harcelé au travail s.v.p. dénoncez le nous, on va agir, n'allez pas voir l'employeur votre dossier se ramasserait dans la filière 13. Assez! C'est assez! Nous les amènerons là où il le faut.

En terminant, je croyais beaucoup au service d'aide au person-

nel (SAP)! Il a été fondé pour aider les membres en difficulté. Par contre je m'aperçois que le boss reste toujours le roi et maître dans ses décisions même si nous étions là pour l'influencer et l'orienter dans la bonne direction tout cela pour le bien de nos membres.

Ce Service Anti-Paritaire doser d'un manque de Sérieux Au Plus haut point fait que pour nous il n'y a plus de Service d'Aide au Personnel mais plutôt un Service Au Patron.

En ligne pour mieux vous connaître

Il me fait plaisir de vous annoncer que vous pouvez maintenant faire votre résumé de vos rencontres de GTC sur le site web du SEMB-SAQ. Si vous n'avez pas d'ordinateur pour envoyer votre formulaire en ligne, demandez nous (André Petit ou Daniel Plante au bureau du SEMB) de vous faire parvenir le même formulaire que vous pourrez nous envoyer par la poste.

Nous compilerons les données et ciblerons les problèmes récurrents. Le but de cette opération est de sensibiliser les GTC à faire au moins une réunion par période et de pouvoir aider les divisions qui ont besoins d'aide. Souvent j'ai

entendu des membres reprocher au syndicat d'être loin de ses membres. Si nous faisons l'effort de remplir ce petit formulaire peut-être que le syndicat serait un peu plus au courant des problèmes quotidiens en milieu de travail?

Suite à la formation GTC et divisionnaires qui a eu lieu dans la région de Lanaudière j'ai reçu le compte-rendu de la réunion du 8 mai 2003. Vraiment je lève mon chapeau à ceux et celles qui ont participé à cette réunion! Ils ont invité deux personnes des ressources humaines et leur délégué syndical régional. Ils ont pris des décisions dans plusieurs

domaines: les besoins répétitifs et constants, les postes garantis vacants, les postes saisonniers, les besoins d'embauche pour la période estivale, la formation pour les transpalettes, les prochaines réunions, dépôt de griefs, besoins hebdomadaires, congés personnels. Comme vous pouvez le voir plusieurs sujets ont été traités. J'encourage toutes les divisions à faire le même exercice afin que les parties patronale et syndicale travaillent ensemble à améliorer leurs conditions. Bravo encore.

Au sujet de la formation des GTC et divisionnaires nous sommes présentement à donner la forma-

tion aux divisions de Montréal. Nous procédons par petits groupes de 4 à 5 divisions.

Le groupe du 27 mai est composé des divisions 16, 18, 72, 74, 77 et de membres de la rive-sud qui n'avaient pas eu la formation.

Continuons ensemble pour un avenir sain.

Amicalement vôtre

Daniel Plante

NOTRE

SITE

INTERNET

www.semb-saq.com

L'alcool c'est du pétrole

Oui, l'alcool c'est comme du pétrole! Ils ont au moins deux particularités similaires. Les deux sont inflammables et beaucoup d'individus sont capables de faire n'importe quoi pour s'en approprier. Dans le cas de l'alcool, c'est plus facile à subtiliser. De nombreux larrons ignorent toute subtilité. Ils utilisent l'intimidation, la menace, la brutalité. Ils emploient la force physique, arme à feu ou arme blanche ainsi que de nouvelles armes tel les seringues et les bombonnes de poivre de cayenne.

Qui sont les victimes de ces malades? Nous les employés de succursales, laissés à nous même, sans défense, devant des milliers de dollars en liquide à protéger. L'employeur se défendra qu'il ne nous demandera jamais de s'imposer face à une menace directe. La façon de faire est plus hypocrite et je pèse mes mots. Après de nombreuses plaintes et pression exercée par les employés, on nous enverra peut-être une équipe de sécurité pour une partie de semaine. Qu'en est-il du reste de l'année? On vous demandera de faire de la prévention, de « brûler » l'individu, lui montrer qu'on le surveille de près et ça le découragera: Foutaise! Dans la plupart des cas ces personnes-là ont une fixation et rien ne les arrêtera. Sous pression, ils deviennent offusqués, colériques. Ils peuvent partir bredouilles ou s'entêter et c'est là que l'escalade d'un conflit démarre. Dans le pire des cas, il y a rixe et blessures. De plus, n'attendez pas de remerciements de l'employeur si vous vous blessez et coûtez six mois de salaire en C.S.S.T. pour une bouteille de 25,00 dollars. C'est tout le contraire qui vous attends. Pour vous prouvez qu'on nous incombe le fardeau des arrestations, il y a quelques succursales où on a installé un système de collerette de sécurité qui déclenche l'alarme si on traverse la barrière de sécurité. Si ça sonne, à qui revient le mandat de fouiller ou d'arrêter le voleur? C'est encore à nous. Ce système qui a coûté probablement une fortune ne sert pas à grand chose (j'éviterai d'élaborer sur les moyens de passer outre la

barrière sonorisé). À n'importe quel niveau du gouvernement tout y est hyper sécuritaire.

Par exemple les casinos du Québec, qui ont plus affaire à des fraudeurs subtils, inoffensifs, qu'à des violents compulsifs, jouissent avec raison d'une sécurité digne de « Big Brother ». Naturellement il est simple de répondre qu'il n'y a que trois casinos, mais ce n'est pas une raison pour laisser les succursales de la S.A.Q. à elles-mêmes.

Il y a une limite! Il y a quelques années des employés d'une succursale en avaient assez et ont avisé le directeur que cela n'était pas de leur ressort. Le directeur demande à ses patrons quelle était la directive dans un cas semblable et la réponse de l'employeur à cette « rébellion ». L'employé se doit d'aviser son directeur de toute personne ou geste suspect qui se déroulent sous ses yeux. L'employé se doit de rapporter ce qu'il a vu, point à la ligne. Que fait-on lorsque le directeur n'est pas là? Et bien, remettez-lui la cassette vidéo à son retour. Il est évident qu'indépendamment de chacun, ce n'est pas facile de laisser des gens voler sous son nez. Il y a une question de morale et d'orgueil, libre à chacun. Cela demande une réflexion et un contrôle de soi pour arriver là. Mais l'employeur, lui, a-t-il une morale de laisser les biens de la communauté sans défense adéquate, et encore plus nous-mêmes ses ressources humaines. Il est évident que si une personne vient à notre domicile pour nous voler, notre réaction peut être différente. Mais mon «pétrole» à la maison n'est pas à la portée de chaque passant. Chers employés, qui vivez des situations d'agression physique ou verbale n'hésitez pas à remplir un rapport d'accident. Ça démontrera peut-être à l'employeur le nombre trop fréquent de cas de ce qui nous arrive trop souvent...

Sylvain Harvey
Succursale 23044

Lettre à la direction

14 avril 2003.

À la direction.

Bonjour, si on vous écrit aujourd'hui c'est que nous avons appris que vous étiez sur le point de faire de nouvelles nominations de directeurs dans certaines succursales. Comme vous le savez si bien, notre gouvernement a un sérieux besoin d'argent dans la santé et il est de votre responsabilité d'y apporter votre soutien.

En laissant la responsabilité des solos ainsi que certaines classiques aux mains des caissiers principaux, vous feriez des économies majeures.

Voyons ensemble quelques avantages que vous auriez :

Économie sur le salaire.

Moins de primes à donner.

Moins de réunions donc, pas de remplacement, pas de repas ni de transport à payer.

Moins de conflits donc moins de griefs.

Plus d'expérience dans les solos.

Plus de transparence.

Plus de gestion participative.

Plus de respect.

Pour terminer, j'espère que vous êtes conscient du peu de gestion qu'il y a à faire dans les solos qui n'ont aucun personnel à gérer.

Nous, on est prêt.

Marcel Robert
Succursale 23117
Membres du S.E.M.B.

C.C. Ministre des finances
Journalistes
S.A.Q.
Membres du S.E.M.B.

Plan de relance des relations de travail. Division 84, 2002/12/01

- Offrir la formation à ceux qui en font la demande.
- Éviter tout conflit devant le client.
- Éviter toute provocation.
- Complimenter et encourager les autres.
- Faire sortir les points forts de tous.
- Exploiter les forces plutôt que les faiblesses.
- Partager les tâches équitablement.
- Déterminer les priorités et les afficher.
- Être transparent et honnête.
- Être ponctuel.
- Faire de la gestion participative.
- Partager les heures de directeur équitablement selon l'ancienneté.
- Par la présente, sous la supervision de Marcel Robert, j'appuie le plan de relance des relations de travail tel que proposé :

Marise Lebel
France Picard

Lettre ouverte à mon président, Louis Roquet, de la SAQ, 3^e Édition. 11 Juin 2003

M. Roquet,

Lors de votre nomination à la présidence de la SAQ, des gens qui « avaient eu le privilège » de travailler avec vous nous félicitaient de notre chance de travailler avec un « homme si proche de ses employés ». Je croyais à ce moment que la lumière devenait visible au bout du tunnel. Je croyais aussi en entendant si bien parler de vous qu'on aurait enfin une direction plus proche de la base.

MON CÉIL! Les Yes-Man que sont nos nouveaux directeurs n'appliquent pas vraiment des règles de gestion intelligente des ressources humaines mais plutôt des règles d'accessibilité aux primes de rendement en se foutant pas mal des horreurs (je voulais dire horaires) qu'ils infligent aux employés. Vous voulez des exemples. En voici un premier : les samedis, un horaire de 5.75 hrs de 11.75 à 17.5 avec un GROS 15 minutes de repos au milieu pour manger. Considérant le temps de se rendre à la succursale, l'employé doit faire le choix de partir plus tôt et manger avant ou attendre quelques heures pour le faire au milieu de l'après-midi. D'une humanité remarquable!

Un second exemple, les horreurs (encore une fois je veux dire horaires) du jeudi au lundi. On nous dit que c'est parce que « ce sont là les besoins les plus pressants d'assurer le meilleur service à la clientèle ». Si c'est vrai, je vous pose la question, **POURQUOI CES PETITS GÉNIES DU MEILLEUR SERVICE À LA CLIENTÈLE N'ASSUMENT-ILS PAS CES HORAIRES-LÀ ?** Qu'on leur fasse travailler ces heures et je puis vous assurer qu'en l'espace d'un an tous ces superbes horaires seront abolis.

Je veux aussi porter à votre attention des trucs farfelus comme le fait que lors d'une promotion à une autre fonction (exemple de conseiller en vins à caissier principal) on nous avise par écrit que nous aurons à réussir une probation de 30 jours qui débutera à la suite de la formation. Quelle formation? J'en suis à ma 28^e journée en fonction et pas l'ombre d'une formation à l'horizon! Donc, pour résumer, la probation est après la formation qui peut être quand on aura le temps! Ça veut dire en clair que j'occupe actuellement 2 postes, soit celui pour

lequel j'attends une formation et celui que je quitte pour cette promotion et qui restera bloqué on ne sait pas pour combien de temps.

Pour en arriver à une meilleure gestion, faudra-t-il abolir les primes des directeurs pour s'assurer qu'ils gèrent vraiment les succursales et non plus uniquement l'accès aux primes en disant oui, Oui, OUI! à tout ce que leurs supérieurs immédiats leur demandent. Avant cette nouvelle formule des ratios les horreurs du samedi pour temps partiels étaient souvent des horaires de six heures de 11.5 à 17.5 ce qui permettait à l'employé de juxtaposer ses DEUX périodes de repos ensemble et de pouvoir manger dans un délai acceptable. Avec ce diabolique système de primes, on coupe le deuxième 15 minutes au nom d'un sacro-saint ratio!

Vous avez probablement noté, M. Roquet que j'ai écrit 3^e édition à côté du titre lettre ouverte. Les deux premières sont restées sans réponse. **CELLE-CI EN AURA UNE !** Si comme vos prédécesseurs vous choisissez la solution facile d'ignorer la lettre dans un journal de syndicat, c'est dans un quotidien que vous aurez le déplaisir de la retrouver. Être conseiller en VAIN au centre-ville apporte l'avantage clair de connaître des journalistes. Ce n'est pas une menace M. Roquet, c'est plus un cri de détresse. Vos employés ont besoin de savoir si vous approuvez ou condamnez ces problèmes. À vous de jouer!

Louis Delisle

Ex-conseiller en vain (pas une faute d'orthographe) au 23134

Caissier principal de soir au 23151

PS : Un appel aux collègues. Si vous êtes d'accord avec cette lettre, appelez le président pour le lui dire!

Bonne Fête nationale et de belles vacances aux membres du SEMB



LE PIONNIER

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 : info@semb-saq.com

« La forme masculine est utilisée pour alléger le texte »

Éditeur : Service des communications du SEMB
Coordonnateur aux communications : Serge Séguin
Responsable de la rédaction : Éric Lesage
Caricaturiste : Simon Banville
Infographe : Michael Schneider
Photographe : Martin Cartier