



Au conseil d'administration de la Société des alcools du Québec,

Le Syndicat des employé.es de magasin et de bureaux de la SAQ souhaite vous interpeller afin de vous partager certaines inquiétudes et quelques pistes de solutions concrètes qui permettront à la société d'État de continuer à verser des dividendes au ministère des Finances et d'atteindre l'objectif annoncé au budget en mars dernier, soit d'augmenter de 25 millions son dividende pour l'année 2025-2026.

D'abord, comme l'alcool n'est pas un produit comme les autres nous sommes d'avis que le réseau des ventes de la SAQ ne devrait pas être soumis aux seules lois du marché. La SAQ appartient à la population québécoise et comme telle, son avenir devrait refléter un projet de société fondé sur la santé, la culture, la proximité et la responsabilité. Pourtant, les pratiques et stratégies de plus en plus commerciales employées par la société d'État inquiètent non seulement le SEMB SAQ, mais aussi la Santé Publique qui a fait plusieurs sorties médiatiques dernièrement. Intensifier sa présence auprès des communautés culturelles et des jeunes est-elle réellement une approche souhaitable pour notre monopole publique ?¹

Nous croyons également que, à l'image d'autres organismes publics qui ont entamé une réflexion sur les modes de rémunération de leurs dirigeants, la SAQ doit revoir sa politique de rémunération de la haute direction, incluant les millions de dollars versés annuellement en bonus. L'an dernier, c'est près de 728 715 dollars² qui ont été versés sous forme de boni aux 11 plus hauts dirigeants de la SAQ. Une autre astuce, qui permettrait d'économiser, serait de réduire le budget alloué pour leur véhicule de fonction. Cette dépense pourrait facilement être réduite de moitié, voire abolie. Dans un contexte de réduction des ventes et d'efforts organisationnel, l'exemple doit venir d'en-haut.

Par ailleurs, nous remarquons que les gestionnaires de succursale font de plus en plus les tâches des caissiers-vendeurs. Dans un contexte où la SAQ cherche à optimiser ses pratiques, il est fort questionnable qu'un gestionnaire très bien rémunéré fasse des tâches normalement effectuées par des employés payés moins de la moitié de ce salaire. Parallèlement, les coordonnateurs aux opérations en succursale accomplissent quotidiennement la plupart des tâches des gestionnaires de succursale et doivent même les remplacer en leur absence. Dans ce cas aussi, les employés de succursales peuvent effectuer le travail à des coûts plus avantageux que s'il est effectué par un gestionnaire.

Ces deux exemples nous amènent à croire qu'une optimisation de l'utilisation des gestionnaires de premier niveau en succursale permettrait d'effectuer le travail nécessaire à des coûts moindres. Il est important de ne pas faire subir les coupures d'heures et de postes uniquement aux employées et employés qui offrent le service direct à la population.

¹[Journal De Montréal – Vente d'alcool jusqu'à 23h dans les dépanneurs: la Santé publique sonne l'alerte rouge à la SAQ](#)
[La Presse – Mini-agences et livraison SAQ: Quand les dividendes prennent le dessus sur la santé](#)
[Le Devoir – Les projets pilotes de la SAQ inquiètent la Santé publique](#)

²<https://www.lesoleil.com/affaires/2024/06/18/pres-de-85-millions-de-dollars-en-bonis-a-la-saq-LTZCT3GFCFB33FY-DAWOPY7RLLA/>
[TVA Nouvelles – SAQ: les profits baissent, le salaire du président augmente](#)



Enfin, un changement d'approche en matière de relations de travail et de gestion des conflits en milieu de travail permettrait aussi d'économiser des dizaines de milliers de dollars annuellement. L'abus de mesures disciplinaires formelles, impliquant des interventions multiples de la part des gestionnaires pour des enjeux banaux génère une lourdeur administrative inutile. Par exemple, mobiliser deux gestionnaires, un représentant syndical et des témoins pour remettre une mesure disciplinaire pour un retard n'est pas nécessaire ou utile. La convention collective permet plusieurs façons de régler des enjeux autres que des mesures formelles générant au total des dizaines d'heures travaillées pour rien...

Une plus grande capacité de gérer les conflits de travail constitue aussi une piste de solution potentiellement très rentable. Des interventions rapides et une approche basée sur la prévention éviterait des enquêtes externes extrêmement coûteuses, sans compter les possibles démarches juridiques et le coût économique et humain du stress vécu par les équipes aux prises avec des climats de travail toxiques.

La SAQ ne semble pas outillée pour gérer adéquatement les conflits et comportements problématiques entre ses employées et employés. Cela rend toute intervention rapide difficile et très lourde. Le gestionnaire de succursale va souvent faire intervenir le directeur de secteur et/ ou le partenaire d'affaire en ressources humaines et/ou une personne du département des relations de travail au lieu d'assumer ses responsabilités et d'intervenir rapidement auprès de son équipe de travail. Le traitement lourd, complexe et excessivement bureaucratique et centralisé des signalements de situations problématiques entre employés ou entre employés et gestionnaires, coûte une fortune et souvent ne fait qu'empirer la situation. Nous espérons que la SAQ modifiera ses pratiques rapidement.

En résumé, en révisant la politique de rémunération de la haute direction, en optimisant les ressources de gestionnaires de premier niveau et en adoptant des pratiques de gestion des relations de travail et des conflits modernes et efficaces, la SAQ pourra atteindre les objectifs fixés par le gouvernement Legault sans nuire à la qualité du service et des produits vendus en succursale. Le Conseil d'administration joue un rôle primordial et le SEMB SAQ tenait à vous partager ses réflexions que vous pourrez pousser auprès de la direction.

Cordialement,

Martin Lachance
Président SEMB SAQ

Alexandre Bolduc
Vice-président SEMB SAQ

4200 Adam
Montréal (Québec)
H1V 1S9

Tél: 1 514 849-7754 /
1 800 361-8427

Courriel: info@semb-saq.com
www.semb-saq.net