



RAPPORT COMITÉ DE SOUTIEN

2023.09.29

Sont présents: Martin De Lottinville, Geneviève de la Durantaye, Alexandre Côté, Sylvain Larocque, Martin Lévesque, Marie-Hélène Lagacé, Simon Gélinau, Lisa Courtemanche, Maxime Pichette, Elise Lallement

Invités: Martin Rondeau, François Guillemette, Lyne Rodrigue, Mélanie Bastien-Bertrand, Luc Poirier, Jean Lataille, Sylvain Tremblay, Jonathan Laroche

OUVERTURE 10H00

1. CPSST

Martin Rondeau et François Guillemette, co-présidents du CPSST, viennent présenter les travaux en cours au CPSST. Au niveau de l'organisation du comité, ils utilisent un registre de suivi. Ils ont discuté de la redistribution des rôles dans les sous-comités. Le comité s'adjoit des services de Maxime Perrault, délégué de l'Estrie. Au niveau du projet du parcours de la bouteille, le module 1 a été tourné et le CPSST est en attente des résultats du tournage. Pour le module 2, le CPSST est présentement en discussions afin de s'assurer que l'information véhiculée sera l'information qui est recommandée par Entrac tout en restant simple pour le réseau. Le CPSST est également en réflexion sur l'escabeau qui est disponible en succursale. Une rencontre avec ABS est à venir pour les petits équipements. Le post-mortem sur les gants résistants aux coupures est prêt à être communiqué sur la page d'accueil d'intranet à la mi-octobre. Un nouveau sécurittract sera déposé lundi prochain. Les analyses sur les trimestres 1 et 2 seront faites au prochain comité. Une évaluation des risques des appareils de levage a été mise en œuvre et sera présentée dans les prochaines semaines. Il y aura un meilleur encadrement de la formation dispensée aux utilisateurs de l'appareil de levage.

2. SÉCURITÉ CENTRE-VILLE

Au mois de mai, lors du comité de soutien, un topo a été présenté par rapport au Comité Sécurité-Centre-Ville. Le comité se rencontrera à nouveau la semaine prochaine. Tout d'abord, il y a eu validation de tous les rapports avec violence de façon paritaire (183). Il y a eu des visites de succursales sur toute la rue Ste-Catherine afin de revoir l'aménagement mobilier et la sécurité. Il y a eu aménagement de tablettes derrière les caisses ou dans l'entrepôt pour les 7 succursales sur la rue Ste-Catherine pour regrouper les produits à risque pour le vol à l'étalage liés au réseau qui implique les itinérants et les tenanciers de bars. Un sondage a été effectué auprès des employé.es du centre-ville par la déléguée

de Montréal-Centre ainsi que le directeur de secteur. Une formation a été dispensée le 27 septembre dernier par Mission Old Brewery pour les employés des succursales 23167 et 23213, en surplus des membres du comité de Sécurité-Centre-Ville. Il s'agissait d'un pilote. La formation a été bien reçue par les membres. C'est un outil de plus dans le coffre à outils des gens en succursale. Un des constats est qu'il faut impérativement faire vivre le nouveau protocole de bienveillance qui émane du comité sécurité-centre-ville. Une rencontre a été tenue via Teams avec les directeurs, CPOS, COS pour les 27 succursales plus à risque, afin de faire connaître le protocole de bienveillance. Il y a eu mise en place des agents d'intervention solo dans les succursales 23167, 23213 et 23001. Cela amène la prise en charge des événements, la connaissance des clients, un meilleur soutien, la connaissance des employé.es, la connaissance des procédures, de l'aide supplémentaire et ils sont formés par la SAQ. Il y a un courriel envoyé aux gestionnaires lors d'altercations avec violence verbale ou physique afin que ceux-ci puissent réviser les documents avec les employés. Il y aura ajout de deux équipes d'intervention en vol à l'étalage. Elles sont présentement en recrutement. Des barrières anti-retours pour les succursales 23167 et 23213 sont en soumission et seront installées prochainement. Un post-mortem sera fait le 2 octobre sur la formation Old Brewery. Suivant le pilote de formation de Mission Old Brewery, il est recommandé de former la division 79, soit 30 employés (réguliers, RLD, TP qui sont constamment dans les succursales). Il y aura un suivi d'analyse dans 3 mois. Mélanie est passé sur Ste-Catherine hier. Les membres sentent qu'on s'occupe d'eux, qu'ils sont plus encadrés, moins laissés à eux-mêmes.

3. RÉSULTATS DE VENTES, DU 4A, ÉTHIQUE DE VENTE

Jean Lataille vient présenter les résultats de la P6. Les ventes sont en baisse sur le budget. Le nombre de paniers est en hausse. Le nombre d'unités par panier est en baisse. Cela se reflète sur le nombre total d'unités vendues qui est en baisse. Le nombre d'heures travaillées opérationnelles est en baisse de 6.4% sur le budget en P6. Le SEMB demande à avoir le détail de l'impact de .com versus les heures non-remplacées versus les heures non-comblées. Une rencontre devrait avoir lieu en lien avec cette demande. Le SEMB se questionne sur le moment où les heures payées en Covid ont disparu pour avoir une idée claire de l'effet de la baisse du pourcentage d'heures payées en absence. Martin De Lottinville vient présenter les résultats sur l'éthique de vente et sur la satisfaction de la clientèle avec les 4A.

4. MORATOIRE SUR LES ABOLITIONS DE POSTES

Le SEMB relance les discussions sur les enjeux des abolitions de postes. Il aimerait pouvoir mettre une rencontre de suivi à l'agenda de tous. La direction aimerait pouvoir voir l'évolution des ventes dans les prochains mois avant de se faire une tête là-dessus. On pourra ensuite se parler, plus tôt que tard.

5. DÉPLOIEMENT TIMESPHERE

Sylvain Tremblay se joint au comité de soutien afin de venir faire le topo de la migration vers TimeSphere. Mardi le 3 octobre est le jour J. Tout semble être prêt pour le déploiement. L'équipe est confiante pour le déploiement de la planification annuelle en janvier. Les formations se terminaient cette semaine. Pour les employé.es, il y a eu des aides à la tâche. Il y a eu des enjeux de performance lors des périodes de formation. Tout ça a été rétabli. Si ça reproduit, il y a des moyens de s'améliorer. Une équipe est en place pour supporter le déploiement dans un « war room » jusqu'au 16 décembre 2023. Le SEMB se questionne sur la gestion des contingents, car ça grenouille en ce moment sur le terrain. Sylvain dit que ça ne devrait pas être un enjeu. Geneviève dit qu'on est en train de mettre en place quelque chose qu'on a négocié il y a 4 ans. Le SEMB se demande s'il y a des moyens de mis en place pour avoir accès aux données des contingents, etc. Le SEMB rappelle qu'on vient de régler le dernier grief de Gasper/SIGMA en lien avec le traitement des contingents. Sigma appartient à la SAQ et est archivé en totalité. Il n'y a pas d'enjeu en lien avec l'archivage des données, ça se fera de la même façon avec le nouveau système. Le tout sera préservé et archivé.

6. MESURES DISCIPLINAIRES

Jonathan Laroche, délégué en chef du SEMB-SAQ se joint à Maxime Pichette afin de présenter la situation actuelle en lien avec les mesures disciplinaires. La présentation décortique les mesures données par région (délégué.e), le type d'emploi, le nombre de mesures par personne, le type de mesure (gradation), etc. Jonathan questionne le rôle

des mesures disciplinaires dans la gestion de la SAQ. Le taux de mesures disciplinaires à la SAQ est dans un ratio au-delà supérieur à ce qui se fait ailleurs chez les employeurs comparables. Le SEMB se demande si l'employeur a fait ses devoirs et ses recherches sur ce qui est en cause, quelles sont les raisons de l'absentéisme (raison la plus populaire de remise de mesure disciplinaire). Le SEMB mentionne également la problématique des climats de travail à la SAQ. Une réflexion plus profonde doit avoir lieu afin de régler une fois pour toutes les problématiques mentionnées. Certaines choses ne se règlent pas à coup de mesures disciplinaires. Il est demandé qu'on comprenne et qu'on atténue à la source plutôt que d'utiliser le bâton de la mesure disciplinaire et qu'on forme les gestionnaires adéquatement en lien avec les climats de travail. L'obligation de l'employeur réside dans l'action lors des climats et non sur les résultats. Dans la manière de gérer les absences, les congés, il y a du travail à faire. La direction pense que le plus gros des facteurs d'absentéisme est lié à l'assignation et prétend que ça se réglera par la négociation. Le SEMB propose de mieux outiller les gestionnaires afin d'adresser les climats de travail. Le SEMB propose de mieux analyser les causes de l'absentéisme pour adresser ces enjeux à la source, car la pluie de mesures disciplinaires ne semble avoir aucun impact sur le taux d'absentéisme dans le temps. La direction est d'accord pour en reparler. L'objectif est de voir diminuer les mesures disciplinaires en lien avec l'absentéisme et de traiter le réel enjeu à la source.

7. PRODUITS SANS ALCOOL

Il y aura mise en valeur des produits faibles en alcool via les publicités. Le sujet est d'actualité. Le marché est ouvert car on peut en retrouver partout. Le but est de positionner la SAQ comme destination pour les produits faibles en alcool. En succursale, il y aura introduction d'étalages et d'une section en planographie, affichage en tablette et au plancher, dégustation et parrainage.

8. VARIA

8.1 Alexandre Côté

Alexandre parle d'une rencontre avec Lisa cette semaine en lien avec le travail syndical des délégué.es sur le terrain. Il n'existe aucun mot d'ordre d'action concertée par la haute direction. Il aimerait qu'on revienne sur les cas précis et qu'on en discute afin de se donner un mode de fonctionnement. Lisa aimerait en discuter la semaine prochaine en groupes restreints. Martin Lévesque se rendra disponible pour en discuter également.