

Introduction

Le bilan a pour objectif de faire le point sur la dernière année aux relations de travail. Pour l'année qui se termine, nous avons vécu la fin de la négociation, la rédaction des textes de la nouvelle convention collective et son l'implantation qui s'échelonne sur les prochaines années. Beaucoup de changements ont été apportés à la convention collective, pour l'instant, il n'y a qu'une portion des nouvelles règles qui est en application, et nous comprenons qu'il est difficile de concevoir dans l'immédiat l'impact des différentes avancées. Notre objectif est de suivre ce développement et de bien communiquer les différents changements au moment de leur mise en application, afin que vous puissiez suivre ce déploiement adéquatement.

Un de nos objectifs de 2025 était de réduire les litiges d'interprétation, et je vous dirais que pour l'instant, avec le cadre et les acteurs en place, on avance dans la bonne direction. Les différents comités arrivent à générer des discussions constructives et l'objectif est de matérialiser ces discussions en des actions concrètes, afin que nous puissions collectivement récolter les résultats de ces travaux.

1. Le comité d'implantation se rencontre aux semaines afin de se faire des suivis, d'échanger sur les sujets plus complexes, afin d'arriver à des interprétations communes.
 - a. Objectif 2026 : que le déploiement des nouvelles règles de la convention collective s'effectue sans embûches, et s'assurer que l'esprit des nouveaux articles soit bien respecté.
2. Le comité de relations de travail (CRT) et le comité central de griefs (CCG) traitent des enjeux actuels d'application qui surviennent et des griefs passés. Les dossiers ne restent pas trop longtemps en suspens. De septembre 2024 à septembre 2025, les parties ont respecté avec rigueur le calendrier des rencontres prévues à la convention collective. Treize séances de travail ont eu lieu au cours desquelles, près de trente-cinq sujets ont été examinés. La majorité des dossiers qui n'ont pu être réglés dans ce cadre ont été confiés au comité de griefs central pour suivi.

Bilan du délégué en chef:

I - Dossiers de congédiement, fin d'emploi et fin de période d'essai (dossiers encore actifs)

Convention collective 2010-2017 (2019)

Deux dossiers dont l'arbitrage est terminé, mais en attente de la sentence.

Convention collective 2019-2023 (2025)

2019-2020

Un dossier dont l'arbitrage est en cours (2^e audience cet automne).

2021

Deux dossiers dont la sentence arbitrale a été rendue à la faveur de l'employeur.

2022

Un dossier en traitement.

Un dossier non traité.

2023

Deux dossiers dont l'arbitrage est en cours.

Un dossier dont l'arbitrage est terminé, mais en attente de la sentence.

2024

Cinq dossiers déferés à l'arbitrage (2026-2027).

Un dossier en attente de la sentence d'un autre dossier similaire pour être traité.

Un dossier en traitement.

2025

Un dossier déferé à l'arbitrage (automne 2026).

Sept dossiers non traités.

II - Ententes survenues depuis le 15 septembre 2023 sous ma supervision

Quatorze ententes impliquant une renonciation à la réintégration (griefs de congédiement, fin d'emploi et de période d'essai)

Cinq ententes dites « de dernière chance »

Deux ententes de départ

Trois ententes - griefs autre nature

Une entente individuelle échec probation COS

Une entente individuelle rétrogradation CPOS

Une entente collective rétrogradation (4 plaignants)

Une entente individuelle refus de poste

Une entente pour 28 griefs d'accommodement de la convention collective 2010-2017(2019)

Une entente pour dix griefs de refus de poste et 14 griefs de refus d'assignation partiel ou complet en lien avec des limitations fonctionnelles (entente verbale qui doit être rédigée et signée)

III - Dossiers griefs dits d'accommodement

Vaste chantier entrepris en 2024. Nous avons obtenu une sentence arbitrale favorable au plaignant et au syndicat dans le dossier de Daniel Serge Surprenant, ce qui a favorisé le dénouement de l'impasse historique entre l'employeur et le syndicat pour la négociation de règlement aux nombreux griefs dits d'accommodement.

Sept dossiers d'accommodement de la convention collective 2019-2024 (2025), n'impliquant pas de fin d'emploi, sont déferés à l'arbitrage, dont un est en cours.

IV – Griefs échec de probation

Cinq dossiers en traitement.

Un dossier déferé à l'arbitrage, en attente de la première audience.

V – Griefs HP

Trois dossiers (n'impliquant pas de fin d'emploi) déferés à l'arbitrage.

VI – Traitement des griefs du CCG, délai prévu à 20:10, ententes et calendrier de traitement des griefs en CCG

L'employeur fait pression pour faire respecter les délais prévus à l'article 20:10 de la convention collective pour le traitement des griefs déferés au comité central de griefs. Une entente a été conclue en novembre 2024 avec l'employeur pour suspendre, pour une durée de six mois, les délais prévus à cet article. Une nouvelle entente est en voie d'être signée pour prolonger d'un autre six mois ces délais. Toutefois, un calendrier de traitement de tous les griefs de la convention collective 2019-2023 a été convenu en mai dernier et sera inclus à l'entente. Le calendrier est jusqu'ici respecté, c'est-à-dire, que le syndicat a été en mesure de traiter chacun des griefs prévus au calendrier pour chacun des CCG depuis le mois de juin. Lorsque François ou moi envoyons aux délégués ou autres agents syndicaux ou aux plaignants directement des demandes de complément d'enquête, afin de pouvoir traiter un grief dans les délais prévus, il est de la responsabilité de ces derniers de fournir les informations demandées dans les délais. En l'absence de ces informations et dans l'impossibilité de pouvoir traiter le grief faute d'informations suffisantes, le grief sera fermé.

Objectifs 2026:

- a. Objectif 2026 : maintenir le cap sur réduire les enjeux d'interprétation et s'assurer que les dossiers soient traités dans un délai raisonnable, que ce soit dans les comités ou soumis en arbitrage le cas échéant.
- b. Objectif 2026 : passer au travers du calendrier du traitement de tous les griefs 2019-2025, tel qu'établi avec l'employeur.

- c. Objectif 2026 : améliorer le traitement des griefs HP/climat de travail. Régler plus de litiges en 20:02, notamment les litiges d'assignation et d'accommodement.
 - d. Objectif 2026: mettre en place des outils, afin que les GTC soient en mesure d'effectuer les validations nécessaires pour les garanties d'heures temps partiel (2:07) et actualisation du guide GTC.
3. Des canaux de communication ont été créés avec la direction afin d'échanger sur plusieurs sujets, que ce soit pour les annonces des orientations de la SAQ ou l'on débat autant des annonces sur les agences, mini-agences, que du service de livraison (style Skip) ou des enjeux de climat de travail et de harcèlement.
- a. Objectifs 2026 : on recherche, suivant les annonces de la SAQ, à réduire l'impact sur le réseau et d'obtenir des garanties de la SAQ pour le réseau de succursales afin de protéger les heures, nos postes, et ainsi faire face à leurs différentes annonces.
 - b. Objectifs 2026 : on cherche à influencer la gestion de la SAQ sur les mesures disciplinaires et sur la façon qu'ils traitent les différents enjeux de climat de travail et de harcèlement.
4. Le comité agences et restauration se rencontre à une fréquence plus élevée que la convention le prévoit afin de traiter, notamment, des sujets chauds actuels, soit les MINI-AGENCES et de leur impact sur le réseau des succursales.
5. Comité de mouvement de personnel

Première fois que nous utilisons SIGMA-RH pour appliquer sur les postes.

1. Conversion de CV à CVIN, 42 postes ayant un détenteur et 18 vacants = 60 postes CVIN

Les appels ont été faits paritairement. Peu de postes CV ont été forcés à être convertis en CVIN, en général, les gens étaient contents de pouvoir accéder à un poste de promotion.

Planification annuelle 2025 : nombre de postes abolis = 41

Nombre de postes créés = 12

2. Fermeture de succursales - 33591 Rivière-Bleue, 23332 Brossard

Régions touchées par la supplantation : T24, T26, T28, T40, T51, T53, T63, T68, T69, T70, T09, T26, T49, T53, T62, T63,

Nombre de postes 2025 : 1760

Nombre de postes en moins que 2024 : 29

Qualité des horaires : amélioration du nombre de lundi au vendredi + 34

Le nombre de postes lundi au vendredi inclus 1 seul soir (344) : 463, dont 213 qui n'ont aucun soir après 19 h.

3. Fermeture de succursales en cours d'année : 5

23178 Stanstead, 23072 Promenade du Portage, 23015 Baie-d'Urfé, 23452 VRAC Mtl, 33600 Campanile

Nombre de postes abolis dus aux fermetures en cours d'année : 9 postes

Il y a eu des communications avec les délégués et les employés touchés par ces fermetures.

Second affichage : 14 postes choisis par la SAQ ont été retirés du processus et 45 postes ont été affichés.

À venir cet automne : élaboration d'un guide divisionnaire pour la période transitoire.

Faits marquants de l'année

- Réclamation SIGMA

- Règlement d'environ 135 griefs d'interprétation de nature collective, dont une bonne portion lors du renouvellement de la convention collective.

Bilan des mesures disciplinaires et des griefs

- Voir document en annexe

Conclusion

Merci aux militantes et aux militants du département des relations de travail:

- Dany Pascazio (conseiller sénior aux relations de travail)
- Natasha Gervais-Cérat (gestionnaire SIGMA et mouvement de personnel)
- Jonathan Laroche (délégué en chef)
- Kazuho Yamamoto (conseillère à la convention collective)
- François Vaillancourt (conseiller aux griefs)
- Josée Nault (adjointe administrative)

Vous êtes une équipe formidable

En conclusion, nous sommes conscients qu'il y a toujours place à nous améliorer, et pour la prochaine année, nous allons travailler nos différents canaux de communication, afin de nous assurer d'éviter les silos et mettre nos énergies afin d'atteindre nos objectifs de la prochaine année. Comme il y a toujours des éléments imprévus, nous resterons vigilants.