

Bilan 2025-2026

Le bilan 2025-2026 fera le point sur les activités du département pour la dernière année. Chaque membre du département vous présentera, au fil de ce document, des données relatives à nos dossiers qui ont été traités durant cette période.

Nous reviendrons par le fait même durant la lecture de ce document sur nos objectifs que nous avons établi lors de notre dernier bilan pour vous faire un compte rendu et finalement, en conclusion, nous établirons nos objectifs pour l'année à venir.

Comité d'implantation

Le comité d'implantation de la convention collective n'a pas chômé au cours de la dernière année. Les rencontres hebdomadaires se sont poursuivies avant de devenir bihebdomadaires en raison du flux constant de questions liées à l'interprétation de la convention collective et à la programmation du nouveau système.

Nous avons été en mesure d'identifier plusieurs problèmes d'interprétation et d'application avant le déploiement de la phase 1, cela nous a permis de conclure plusieurs ententes avec l'employeur, lesquelles vous ont été présentées lors des assemblées générales tenues au cours de la dernière année.

Pour une première fois à la SAQ, un projet d'une telle envergure n'a pas été livré en retard. Alors que la phase 1 devait initialement être déployée à l'automne 2026, son entrée en vigueur a finalement été avancée au mois de juin.

Cette mise en œuvre a nécessité la formation rapide des délégués syndicaux, des mandataires de l'employeur, des COS, des CPOS, des CSS, des directeurs de succursale ainsi que des différents groupes d'employés, notamment au moyen de capsules d'information.

Comme il s'agit de changements majeurs pour les membres du SEMB, le comité a recueilli les commentaires et les difficultés rencontrées sur le terrain, afin de bonifier les outils de communication et de mieux faire connaître les éléments clés de la nouvelle convention collective. Nous poursuivons également nos représentations auprès de l'employeur, afin d'améliorer la programmation du système et de simplifier les différents processus.

Les parties ont également collaboré à l'élaboration d'une convention collective annotée regroupant des précisions, des exemples d'application, les interprétations communes, les lettres d'entente ainsi qu'une foire aux questions (FAQ). Cet outil constitue un levier important pour assurer une application uniforme de la convention collective et favoriser des relations de travail efficaces.

Malgré les nombreux dossiers réglés, certaines problématiques n'ont pu faire l'objet d'une entente. Dans ces situations, le syndicat a procédé au dépôt de griefs collectifs afin de faire valoir les droits des membres.

Les travaux du comité se poursuivront en 2026-2027 avec les implantations des phases 2 et 3 qui apporteront à leur tour leur lot d'enjeux et d'ajustements.

Comité de relations de travail (CRT)

Le comité de relations de travail (CRT), prévu à l'article 29 de la convention collective, a poursuivi ses travaux en parallèle de ceux du comité d'implantation.

Puisque les enjeux liés à l'implantation de la nouvelle convention collective sont désormais traités au sein du comité d'implantation, le nombre de sujets abordés au CRT a été légèrement inférieur à celui des années précédentes. Malgré cela, une quarantaine de dossiers ont été traités au cours de l'année à raison d'une rencontre mensuelle.

Le CRT a notamment permis de discuter de dossiers à caractère individuel, tels que les demandes de retour au statut à temps partiel et les relocalisations découlant de fermetures de succursales. Le comité a également traité de dossiers d'intérêt collectif, notamment la mise à jour du Guide du GTC ainsi que les modalités de traitement des contingents lors des changements de statut.

Le CRT demeure un forum essentiel permettant aux parties d'échanger sur les enjeux liés à l'application de la convention collective et de rechercher des solutions avant que les différends ne nécessitent d'autres recours.

Autres travaux à signaler

Nous avons également travaillé sur d'autres priorités que les relations de travail du SEMB avaient identifiées :

- Arbitrage sur des litiges d'interprétation : Une fois un litige identifié et le grief déposé, le travail n'est pas terminé! Il faut préparer les audiences afin de plaider notre cause devant un arbitre. Nous avons eu notamment :
 - 5 journées d'audience sur le litige du « ramassage » des palettes vides par les camionneurs (en attente de la décision de l'arbitre)

- o 1 journée d’audience à la Cour supérieure pour le dossier de l’éclatement des RI COS pour l’offre de temps supplémentaire en P10 (gain de cause)
 - o 1 journée d’audience transformée en médiation sur l’enjeu de la palettisation des commandes d’agences et du fonctionnement du « dating » (entente en cours de finalisation)
 - o 1 journée d’audience était prévue pour le litige concernant la manière dont était retiré la 7^e journée de TS en P10; une entente monétaire est intervenue à quelques jours de l’audience afin d’indemniser les plaignants identifiés. Il n’y avait pas de nécessité de faire trancher le litige puisque les règles de la nouvelle convention sont claires.
- Adaptation à la nouvelle législation sur les délais d’arbitrage des griefs : À la suite de l’adoption de la Loi visant certaines dispositions aux lois du travail (ancien projet de loi n° 101), le SEMB a entrepris des travaux, afin d’évaluer les impacts de cette réforme sur les mécanismes de traitement des griefs prévus à notre convention collective.

Cette nouvelle législation modifie notamment les délais applicables au traitement et à l’arbitrage des griefs, ce qui nécessite une adaptation de nos processus, afin de préserver l’efficacité des mécanismes de règlement des différends tout en protégeant les droits des membres.

Les nouvelles dispositions prévoient notamment qu’un grief doit être entendu par un arbitre dans un délai maximal de six mois suivant son dépôt. Cette exigence représente un important défi logistique pour le syndicat. Elle soulève également des enjeux d’arrimage avec certaines dispositions de la convention collective, notamment celle prévoyant qu’une mesure disciplinaire demeure au dossier pendant neuf mois tout en étant réputée contestée.

Un projet de lettre d’entente a été élaboré, afin d’adapter nos mécanismes de traitement des griefs à cette nouvelle réalité législative. Les discussions avec l’employeur sont toujours en cours.

Garanties d'heures des employés à temps partiel (art. 2.07) : Le dossier de l'application des garanties d'heures prévues à l'article 2.07 demeure un enjeu important. Historiquement, la validation des données par les GTC s'est avérée complexe, notamment en raison de la difficulté des calculs et des ajustements liés aux erreurs de paie.

Au cours de la dernière année, nous avons réitéré l'importance de cette disposition de la convention collective, et convenu avec l'employeur d'une méthode de validation paritaire des données à effectuer par les GTC. Bien que cette approche représente une avancée, sa mise en œuvre demeure un défi et les validations ne sont pas réalisées avec toute la rigueur souhaitée.

Le syndicat poursuit donc ses représentations auprès de l'employeur afin de mettre en place un mécanisme de validation plus efficace, durable et capable d'assurer le respect des garanties d'heures prévues à la convention collective.

Retour sur les 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.

Ce point est en constante évolution et nous devons apporter des changements, notamment en raison des modifications législatives du délai de traitement des griefs.

- b. Objectif 2026 : Passer au travers du calendrier du traitement de tous les griefs 2019-2025, comme établi avec l'employeur.

Nous avons atteint cet objectif.

- 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.

La structure s'améliore, mais il reste encore beaucoup de travail.

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.

Un comité a été mis en place avec l'employeur pour discuter de ce point il y a plus ou moins un mois ; nous pourrons faire l'évaluation lors du prochain bilan.

Bilan du délégué en chef du 5 janvier 2026 au 31 juillet 2026

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

Convention collective 2010-2017 (2019)

Un dossier où l'employeur a donné raison aux griefs (en attente du paiement).

Convention collective 2019-2023 (2025)

2019-2020

Un dossier dont l'arbitrage commencera à l'automne (première audience).

Une décision rendue en arbitrage en faveur de l'employeur.

Une entente est survenue dans un dossier, en attente des signatures.

2021

Un dossier dont l'arbitrage commencera au printemps 2027 (première audience).

Deux dossiers où il y a eu des paiements.

Une décision en notre défaveur envoyée en pourvoi.

2022

Un dossier en attente d'un retour.

2023

Un dossier dont l'arbitrage est en cours (cinquième audience).

Un dossier dont l'arbitrage est terminé (en attente d'une décision).

2024

Deux dossiers où il y a eu des ententes (en attente d'un paiement pour un dossier).

Un dossier où l'arbitrage a commencé se poursuit à l'automne (troisième audience).

Un dossier déferé vers la plaidoirie écrite.

2025

Un dossier où l'arbitrage se poursuit à l'automne 2027 (quatrième audience).

Un dossier où l'arbitrage commencera à l'automne.

Un dossier déferé en arbitrage.

Deux dossiers en analyse.

2026

Un dossier où l'arbitrage va commencer à l'automne.

Deux dossiers où l'arbitrage va commencer en 2027.

II - Ententes survenues depuis le 5 janvier 2026 sous ma supervision

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

4 ententes dites « de dernière chance »

1 entente grief accommodation

1 entente pour 20 griefs d'accommodement

Bilan 2026 mouvement de personnel :

Janvier 2026 10.06 :

Lors de la fin du processus, l'employeur a communiqué avec nous pour nous informer que le plancher n'était pas respecté, que 12 postes seraient à refaire ainsi que le processus avec les équipes pour respecter le nombre de 1371 postes conventionnés.

2025

2026

Plancher d'emploi

1760

1562

Postes dont l'horaire ne comporte pas le samedi et le dimanche (1371)

1387

1371

Postes du lundi au vendredi qui n'incluent qu'un seul soir (344)

463

400

*213 postes aucun soir

* 200 postes aucun soir

Fermetures annoncées :

Lors du 10.06 - 23032, l'employé fera partie du processus de supplantation 2026.

En cours d'année – 23196, les employés sont en surplus, CV se replace à l'affichage d'été.

Nous n'avons pas été informés en CRT de la fermeture du 23035.

Annoncé pour janvier 2027:

Le Centre Eaton 23112, la SAQ ne nous a pas encore annoncés en CRT officiellement.

Quelques fermetures temporaires pour fin de rénovation ont été supervisées par les délégués pour respecter les heures à redonner pour les employés à temps partiel et les réguliers déplacés temporairement.

Il reste la succursale 23206 qui est en rénovation depuis presque trois ans. En CRT, la SAQ nous informe qu'ils sont en étude des succursales qui se trouvent proches d'une entrée de métro, car il y a plus de risques reconnus et la clientèle plus difficile.

Mini affichage au cours de l'année:

Ouverture d'une nouvelle succursale à Sherbrooke, succursale 23372, une nomination de poste COS. Le poste CV ne fera pas partie du mini affichage.

Supplantation

Problème de double supplantation ... Nous avons dû analyser chaque T et refaire l'attribution dans plusieurs territoires.

Affichage provincial :

Tous les postes ont trouvé preneurs.

Situation remontée par un délégué où un poste de promotion CPOS n'apparaît pas dans l'affichage. Les RH de la SAQ n'ont pas été informés avant la programmation de l'affichage par le gestionnaire de la succursale.

10.06 i) Plusieurs demandes reçues, mais lors des appels, une seule personne a fait valoir son droit de déplacement qui a engendré deux mouvements de plus.

Première période de transfert centralisé

Nous avons rencontré quelques problèmes qui nous a amenés à revoir certains aspects du processus, entre autres, le retrait des employés ayant obtenu un poste lors de l'affichage de la liste des TP et appliquer 24 :09.3 tout au long du processus.

Demande 10.07 *Problématique au niveau des demandes par l'employé... Ceux-ci font la demande, mais ne nous font pas parvenir l'information comme mentionné dans la convention collective.

IMPLANTATION SEGMENT

Formation des formateurs, l'équipe d'implantation, la conseillère à la convention collective et la gestionnaire syndicale SIGMA ont été formées et ont pu intervenir pour modifier, ajouter ou renforcer certains points de la formation qui a été offerte. Nous avons pu tester, avec une division chacune, le comportement du système pour trois semaines.

Lors de cette formation, nous avons mentionné que ce n'est pas suffisant. Comme nous ne pouvons plus reculer et n'ayant que trois semaines de disponibles dans l'espace TEST, nous avons dû restreindre nos tests pour cibler les questionnements de comportement du système d'assignation.

Formation des mandataires et CPOS / COS et CSS, plusieurs questions soulevées au niveau des absences approuvées automatiquement si un contingent est disponible par les gestionnaires ainsi que le droit aux rappels imprévisibles. Les besoins mixtes aussi posaient beaucoup de questionnements pour les mandataires, surtout sur l'obligation de l'utiliser, et du besoin à redonner qui en découle. Nous avons dû rappeler que cette demande venait de l'employeur lors des formations. Nous avons dû aussi rappeler que ce ne sont pas toutes les règles qui changent, certains restes inchangés et ils doivent continuer de les appliquer comme le chevauchement, par exemple.

Pour les délégués, le temps accordé pour la sélection lors de segment, surtout le segment 5 (P10) et la période estivale, les sous-divisions, le retrait des assignations dans la période de sept jours, les congés familiaux, les employés n'ayant pas de téléphone portable, la prolongation d'une heure qui retire du TS aux employés réguliers, les rappels imprévisibles et les besoins avant le babillard en fonction suscitent beaucoup de questionnements.

Lors de la planification du segment

Lors du début de la programmation du segment, plusieurs gestionnaires n'ont pas avancé les billes au bon moment, plusieurs interventions ont dû être faites auprès de la SAQ pour que ceux-ci agissent avec les gestionnaires concernés pour ne pas brimer les membres et que ceux-ci puissent procéder lors de la séquence selon l'Annexe 22.

La gestion des absences aussi a été particulière, surtout pour des absences à long terme connues ou des limitations. Nous avons dû également intervenir à quelques reprises pour nous assurer que les membres ne sont pas pénalisés.

Pour la partie des employés réguliers, les questions étaient surtout au niveau de l'AHC.

La publication des résultats a suscité beaucoup de réactions, surtout pour les employés à temps partiel. Cependant, nous avons appris la contrepartie d'une mauvaise sélection à ce moment. Nous constatons aussi une mauvaise compréhension des obligations selon le statut de l'employé. Une capsule complémentaire a été faite suite aux (nombreuses) interventions des membres SEMB du comité d'implantation.

Les employés 5/20, qui ont accepté un remplacement intégral de promotion pour les semaines incluant un jour férié ou une succursale fermée, se sont vus traités différemment

de ce que la convention collective prévoit. Les délégués ont traité les situations remontées par leurs membres.

Le retrait des besoins après la production d'horaire aussi a été problématique, surtout au niveau du traitement, à prendre ou non dans un contingent. Certains gestionnaires ont été compréhensifs et ont accordé des retraits de besoins sans utiliser un compteur et d'autres, pas du tout.

Le code 70 a été apporté par la SAQ lors des formations sans que nous ayons été consultés. Nous trouvons l'idée bonne, le seul inconvénient, c'est proche d'un code établi pour la SST ... Comme ce n'est pas conventionné, quelques gestionnaires nous ont clairement mentionné leur non-obligation à l'utiliser.

Les besoins en imprévisible

Nous apprenons au fil du temps comment se comporte le système. Le morcellement génère des questions au niveau du résultat applicable inconnu lors de la mention intérêt versus le résultat.

Les mentions intérêt lors des enchères remontées par des membres, mais qui n'apparaissent pas dans les rapports; le sujet a été remonté aux gens du comité d'implantation SEMB.

Le temps laissé également pour les besoins imprévisibles de la semaine suivante, le nombre de besoins versus le temps alloué par certains gestionnaires est trop restreint dans les 22 minutes, surtout si les membres sont en succursale et qu'il y a plusieurs besoins. Le babillard règlera le problème éventuellement.

Second affichage

Quelques questions ont été amenées au niveau de la libération d'un poste de réserve lors de la probation de 296 h et le calcul des RH. La situation a été remontée par des délégués et des membres ou des postes CV n'ont pas été à l'affichage. Nous sommes en analyse de la situation.

Seconde période de transfert centralisé

Les appels sont beaucoup plus simples, car nous n'avons plus à demander la dispo des membres.

Quelques membres ont communiqué avec nous pour quelques questions d'application de la convention en fonction de l'article 24.

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)
- Alexandre Aubry (délégué en chef)
- Kazuho Yamamoto (conseillère à la convention collective)
- François Vaillancourt (conseiller aux griefs)
- Josée Nault (adjointe administrative)
- Laura Vaugeois (remplacement)

Vous êtes une équipe formidable.