

**Un regard sur les supermarchés
corporatifs dans le but
d'y examiner la santé
et la sécurité du travail**

1^{er} rapport

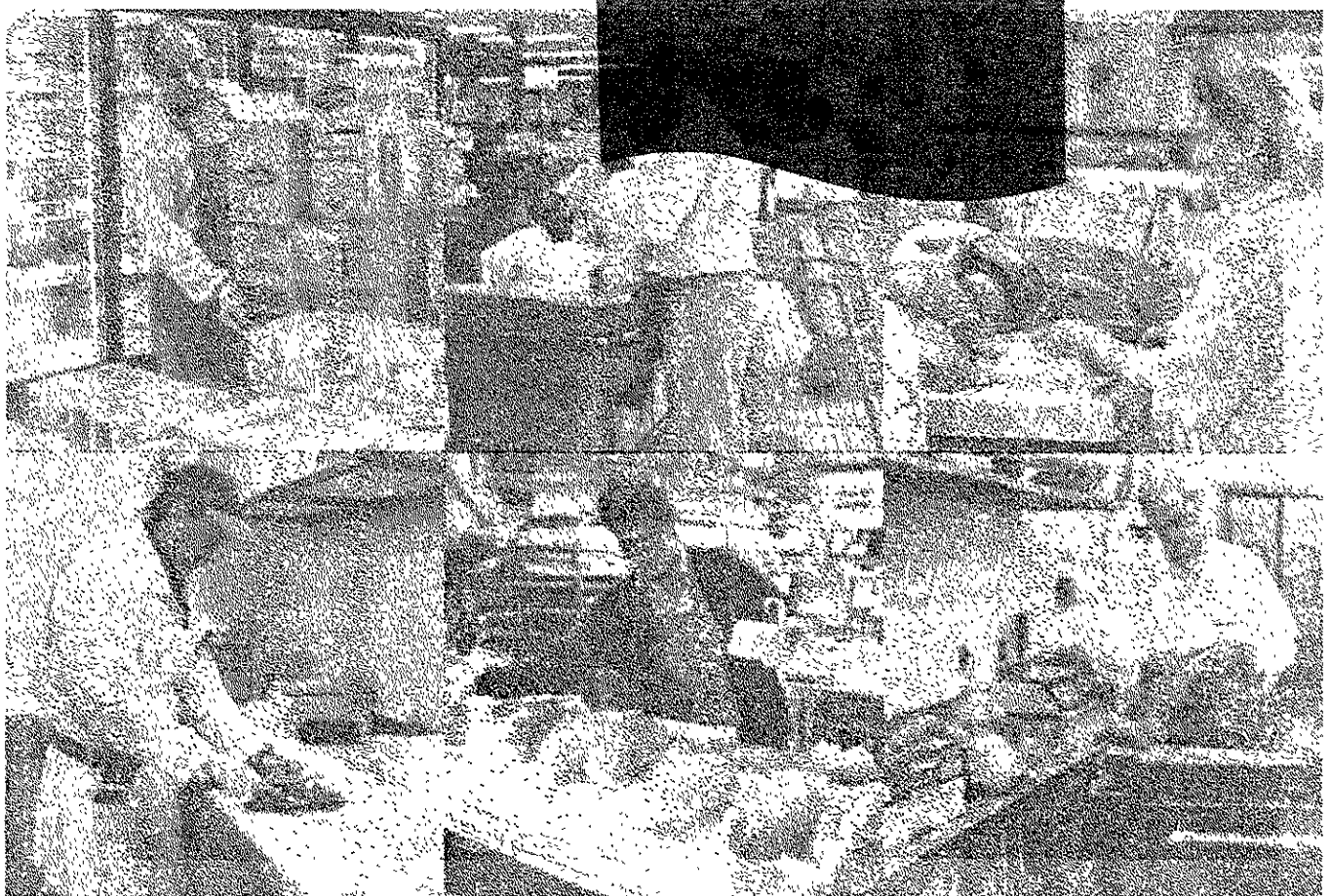
Lina Forcier
Claire Lapointe
Jacques Lemaire
Ilkka Kuorinka
Monique Lortie
Peter Buckle
Sylvie Beaugrand
Jean-Guy Richard

AOÛT 1999

R1-223

**ÉTUDES ET
RECHERCHES**

RAPPORT



IRSST
Institut de recherche
en santé et en sécurité
du travail du Québec

La recherche, pour mieux comprendre

L'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec (IRSST) est un organisme de recherche scientifique voué à l'identification et à l'élimination à la source des dangers professionnels, et à la réadaptation des travailleurs qui en sont victimes. Financé par la CSST, l'Institut réalise et finance, par subvention ou contrats, des recherches qui visent à réduire les coûts humains et financiers occasionnés par les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Pour tout connaître de l'actualité de la recherche menée ou financée par l'IRSST, abonnez-vous gratuitement au magazine *Prévention au travail*, publié conjointement par la CSST et l'Institut.

Les résultats des travaux de l'Institut sont présentés dans une série de publications, disponibles sur demande à la Direction des communications.

Il est possible de se procurer le catalogue des publications de l'Institut et de s'abonner à *Prévention au travail* en écrivant à l'adresse au bas de cette page.

ATTENTION

Cette version numérique vous est offerte à titre d'information seulement. Bien que tout ait été mis en œuvre pour préserver la qualité des documents lors du transfert numérique, il se peut que certains caractères aient été omis, altérés ou effacés. Les données contenues dans les tableaux et graphiques doivent être vérifiées à l'aide de la version papier avant utilisation.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec

IRSST - Direction des communications
505, boul. de Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec)
H3A 3C2
Téléphone : (514) 288-1 551
Télécopieur: (514) 288-7636
Site internet : www.irsst.qc.ca
© Institut de recherche en santé
et en sécurité du travail du Québec,

Un regard sur les supermarchés corporatifs dans le but d'y examiner la santé et la sécurité du travail

1^{er} rapport

Chercheurs :

Lina Forcier², Claire Lapointe, Jacques Lemaire², Ilkka Kuorinka¹,
Monique Lortie², Peter Buckle³, Sylvie Beaugrand¹ et Jean-Guy Richard¹

Support informatique :

François Lemaq¹

Support de bureau :

Lisa Veronneau², Madeleine Lapointe et Christine Lecours¹

1. Programme sécurité-ergonomie, IRSST

2. Université du Québec à Montréal

3. Robens Institute, University of Surrey

ÉTUDES ET
RECHERCHES

RAPPORT

Cliquez recherche
www.irsst.qc.ca



Cette publication est disponible
en version PDF
sur le site internet de l'IRSST.

Étude des facteurs liés aux problèmes de santé et de sécurité du travail dans les supermarchés (SM)

Projet conjoint d'une entreprise et d'un syndicat dans le domaine de l'alimentation et de partenaires scientifiques subventionnés par l'Institut de recherche en santé et en sécurité au travail (IRSST).¹

Historique du projet dans les SM

À l'hiver 1993, l'IRSST et des représentants de l'entreprise se rencontraient pour discuter de la situation en santé et sécurité au travail dans les supermarchés. Les problèmes soulevés lors de ces discussions ainsi que l'examen des statistiques de 1992 de la CSST pour les travailleurs des commerces de détails de produits d'alimentation ont permis de constater que les lésions professionnelles de types musculo-squelettiques et coupures étaient fréquentes. Par contre, les facteurs de risque pour ces milieux de travail étaient peu connus. Les deux organismes ont donc convenu de l'importance de concevoir un projet visant, entre autres, à identifier ces facteurs de risque et les pistes possibles d'intervention. Le projet a débuté en juin 1995 et s'est terminé, sur le terrain, en 1997.

Objectifs du projet

L'équipe de chercheurs a élaboré un projet visant à répondre aux objectifs suivants :

1. Évaluer les problèmes de santé dans les supermarchés,
2. Identifier les facteurs de risque,
3. Déterminer les interventions ergonomiques possibles,
4. Examiner la possibilité de définir des modèles ou des critères sur les chances de succès des interventions ergonomiques.

NOTE : DANS LE CADRE DE CE PROJET, IL N'EST PAS PRÉVU DE RÉALISER UNE INTERVENTION ERGONOMIQUE.

Étapes principales du projet

Pour atteindre ces objectifs le projet comportait deux étapes.

Une étape de familiarisation s'est déroulée dans 2

supermarchés et au siège social; elle avait pour buts, entre autres, de comprendre la situation actuelle dans les SM corporatifs et au siège social, l'organisation de la SST, l'activité de travail, l'organisation du travail et les facteurs de risque dans les SM. Elle a permis également de développer et adapter les questionnaires et autres outils de collecte de données utilisés par les chercheurs; de plus une collecte extensive de données s'est faite dans ces 2SM et au siège social.

La deuxième étape a été une étape de collecte accélérée dans 2 autres supermarchés. Cette étape visait à finaliser le recueil de données et à analyser l'ensemble des données pour évaluer les problèmes de santé et les facteurs de risque (ce qui servirait à identifier des pistes possibles d'interventions et à examiner la possibilité de définir des modèles sur les chances de succès des interventions ergonomiques).

Le schéma "design de l'étude" décrit les différentes données qui ont été collectées à chaque niveau de l'entreprise et il identifie le(s) rapport(s) où tous les détails sur ces données (outils, mode de cueillette, analyses, résultats et discussions) peuvent être trouvés.

Comité de suivi

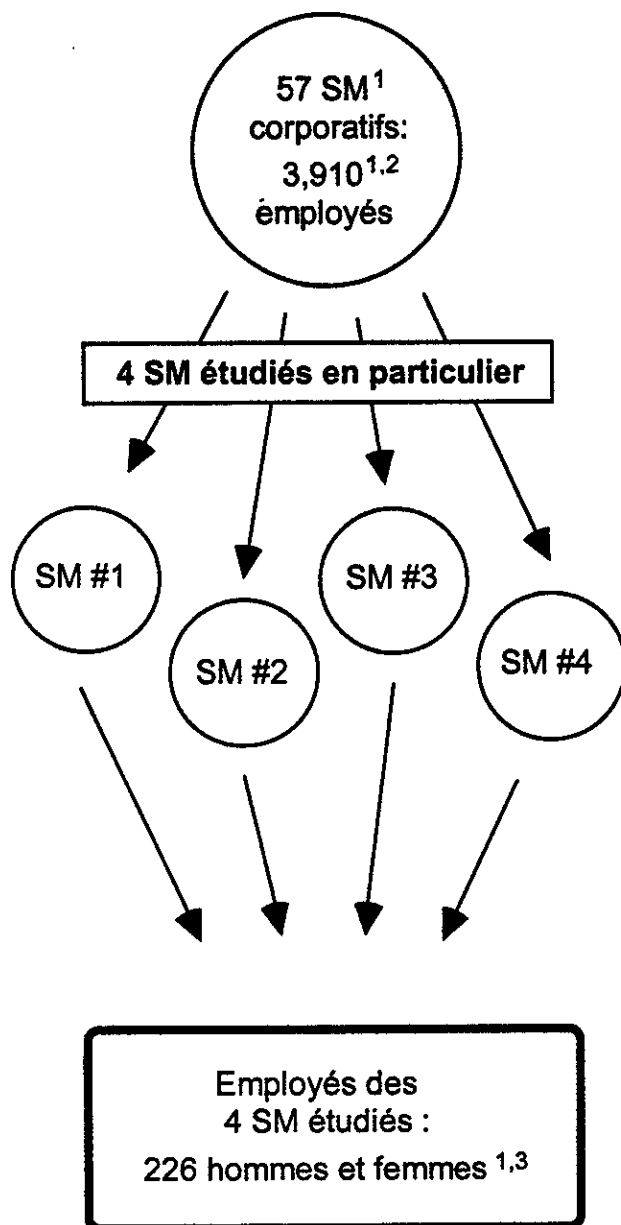
Il est important de noter que le projet était doté d'un comité de suivi. Ce comité, constitué de représentants de l'entreprise, du syndicat et de l'IRSST, a été créé afin de faciliter la bonne marche de l'étude. Ce comité s'est prononcé tout au long du projet sur les plans d'actions élaborés par l'IRSST et a favorisé les communications entre les différents partenaires, c'est-à-dire l'administration de l'entreprise, les représentants syndicaux, les représentants des différents supermarchés impliqués et les chercheurs.

¹ Il s'agissait d'un projet subventionné par l'IRSST auquel l'Université du Québec à Montréal, entre autres, participait.

DESIGN DE L'ÉTUDE dans les supermarchés (SM)

**Entreprise dans le commerce
de détail de produits d'alimentation:**
(155 SM en tout dont 57 SM sont corporatifs)¹

**Données recueillies dans l'étude et
et numéro du rapport où tous les
détails sur ces données se trouvent:**
(cueillette, analyses, résultats, etc.)



a) Données sur certaines caractéristiques des 57 SM
↳ *Rapport #1*

b) Lésions professionnelles dans les 57 SM
↳ *Rapport #2*

c) Informations sur la perception de la SST dans les 4 SM
↳ *Rapport #3*

d) Données analytiques et qualitatives sur les tâches effectuées dans les 4 SM
↳ *Rapport #3*

e) Durée hebdomadaire des tâches accomplies par chaque individu et sa perception de l'effort à fournir pour chaque tâche
↳ *Rapport #3*

f) Informations sur la santé musculo-squelettique
↳ *Rapport #4*

g) Données sur le lien entre la santé musculo-squelettique des travailleurs et leur exposition à divers facteurs⁴
↳ *Rapport #5*

Rapport # 6: Intégration des résultats et pistes possibles pour la prévention
Rapport #7 : Sommaire

¹ Les chiffres cités sont pour des dates précises dans l'entreprise.

² Ce chiffre inclut les caissières et postes cadres.

³ Les postes cadres et les caissières sont exclus de notre population ciblée dans les 4 SM étudiés.

⁴ L'exposition est estimée à partir de la durée des tâches fusionnée avec l'analyse des facteurs dans ces tâches.

SOMMAIRE ET POINTS SAILLANTS DU 1^{er} RAPPORT

Objectifs

Le travail accompli et présenté dans ce rapport visait à : 1) documenter et décrire certaines caractéristiques des SM corporatifs afin de pouvoir les mettre, ultérieurement, en relation avec le taux de lésions professionnelles (l'analyse de cette relation sera présentée dans le deuxième rapport), 2) analyser les ressemblances et différences entre les 4 SM étudiés et les autres 53 SM corporatifs sur ces caractéristiques, afin de vérifier que le projet s'était déroulé dans des SM "typiques", 3) avec l'aide de ces caractéristiques, fournir une base de comparaison pour examiner l'évolution des SM corporatifs dans le temps, si à une date ultérieure il était désirable de faire cet examen.

Méthodes

Un certain nombre (26) de caractéristiques importantes pour décrire tous les 57 SM corporatifs a été ciblé suite, entre autres démarches, à des consultations avec un spécialiste en organisation des entreprises. De ce nombre de caractéristiques, 22 ont pu être collectées et traitées et l'analyse de 20 de ces caractéristiques est présentée dans ce rapport (les 2 autres sont présentées dans le rapport 2). Ces caractéristiques décrivaient plusieurs aspects des 57 SM corporatifs : leur environnement physique, des mesures de rendement, la syndicalisation, l'historique des SM, la main d'oeuvre et la SST dans les SM. Pour obtenir les données sur ces caractéristiques, plusieurs départements de l'entreprise ont été mis à contribution. La plupart des données ont été obtenues sous forme de différents fichiers informatiques transmis par des personnes-ressources de l'entreprise. Pour quelques variables, nous avons conçu des outils et produit nos propres fichiers.

Selon certains critères émis, 4 SM ont été sélectionnés parmi les 57 SM corporatifs. C'est dans ces 4 SM que l'étude d'ergonomie et des problèmes de santé musculo-squelettique s'est déroulée.

La description des caractéristiques recueillies et les méthodes d'analyses de statistiques comparatives (pour comparer les 4 SM étudiés aux autres 53 SM corporatifs) ont varié selon le type de variable, sa nature, etc.

Points saillants des résultats

- Le nombre de supermarchés corporatifs augmente depuis les dernières années. Le nombre de supermarchés total (corporatifs, affiliés et franchisés) reste stable.
- Dans l'année qui nous intéresse, près du quart des 57 SM corporatifs ont été rénovés.
- La majorité des 57 SM n'ont pas de particularités physiques en ce qui concerne l'approvisionnement (par ex. livraison sur rouleau ou par un carreau), et le quai de réception. Pour près des trois quarts des 57 SM corporatifs, il y a un seul plancher opérationnel. Dans les 57 SM corporatifs, il ne semble pas y avoir une façon typique d'organiser l'aire d'entreposage.
- En moyenne, il y a 85,264 heures travaillées annuellement (1,640 par semaine) par SM dans les SM corporatifs et 92 heures d'ouverture au public par semaine.
- La population de travailleurs dans les supermarchés corporatifs est jeune; lorsque comparée à la population de travailleurs québécois, il y a plus de jeunes entre 15 à 24 ans (surtout entre 20 et 24 ans) et moins de travailleurs plus âgés (25 ans et plus).
- Dans les SM corporatifs, il y a une plus forte concentration de personnel à temps partiel (65 %) que de personnel régulier (35 %).
- Dans l'ensemble des SM corporatifs, un travailleur sur 4 quitte son travail annuellement.
- Chez les cadres des SM corporatifs le taux de roulement annuel est de 13 % et le taux de transfert annuel d'un supermarché à l'autre est de 25 %.
- 39 % des employés ont moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Après un examen statistique de 19 caractéristiques descriptives des supermarchés, les 4 supermarchés étudiés ressemblent aux autres supermarchés corporatifs pour la majeure partie de ces caractéristiques.

REMERCIEMENTS

Les données que nous présentons dans ce rapport ont nécessité la collaboration de plusieurs personnes du siège social de l'entreprise. Nous remercions en premier lieu toutes les personnes qui nous ont fourni ces informations, soit : les personnes des Ressources humaines, des Finances et de l'Exploitation, les directeurs régionaux, les conseillers en ressources humaines et les directeurs de supermarchés corporatifs.

Nous remercions également les membres du comité de suivi de l'étude, qui ont fait la promotion du projet à l'intérieur de l'entreprise et qui ont contribué à nous faciliter l'accès à ces informations.

Nous aimerions aussi remercier le Dr Mario Roy, Faculté d'Administration, Université de Sherbrooke, pour son aide dans le choix des variables à considérer pour caractériser une entreprise, compte tenu des ressources disponibles dans le présent projet.

TABLE DES MATIÈRES

Pages

1. PRÉFACE : BRÈVE DESCRIPTION DE L'ENTREPRISE ÉTUDIÉE	1
2. INTRODUCTION À CE 1^{ER} RAPPORT	5
3. MÉTHODES	7
3.1 Recueil d'information sur les 57 SM corporatifs	7
3.2 Sélection des SM à l'étude et comparaison de ces SM aux autres corporatifs	10
4. LES 57 SUPERMARCHÉS CORPORATIFS AU 27 JANVIER 1996	13
4.1 L'environnement physique des supermarchés corporatifs	13
4.1.1 La superficie des supermarchés corporatifs	13
4.1.2 Les rénovations et agrandissements des supermarchés corporatifs	14
4.1.3 Les particularités physiques des supermarchés	15
4.2 Localisation géographique des SM corporatifs (au 8 janvier 1996)	17
4.3 Mesures de rendement des supermarchés corporatifs	17
4.3.1 Chiffre d'affaires	17
4.3.2 Nombre d'heures travaillées dans le supermarché (pour l'année financière se terminant le 27 janvier 1996)	19
4.3.3 Le nombre d'heures d'ouverture au public par semaine (données reçues des directeurs régionaux en mai 1996)	21
4.4 La syndicalisation des SM (au 28 mars 1996)	23
4.5 Historique des SM	24
4.5.1 Changements de statut (de SM affilié ou franchisé à SM corporatif)	24
4.5.2 Changements au niveau de l'équipe de direction dans un SM	25
4.5.3 Événements-clés dans l'historique des SM	26
4.6 Description des employés des supermarchés corporatifs : note spéciale sur les données et l'analyse	26
4.7 Portrait d'ensemble des employés de supermarchés	30
4.7.1 Le nombre, le sexe, le régime, la syndicalisation et le statut (les postes cadres et non cadres)	30
4.7.2 L'âge des employés	31
4.7.3 L'ancienneté	32
4.7.4 Titre d'emploi des employés	36
4.7.5 Nombre d'employés par département	37
4.7.6 Le taux de roulement	40
4.7.6.1 Le taux de roulement : le personnel qui quitte les SM corporatifs	40
4.7.6.2 Le taux de transfert : le personnel qui est muté d'un SM corporatif à un autre	41
4.7.7 Résumé de l'ensemble des employés en un clin d'oeil	42

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	Pages
4.8 Un portrait des employés par SM	42
4.8.1 Le nombre d'employés dans le SM, leur sexe, leur régime d'emploi, leur syndicalisation et leur statut en tant que cadre ou non-cadre	42
4.8.2 L'âge des employés par SM	44
4.8.3 L'ancienneté dans l'entreprise par SM	44
4.8.4 Le taux de roulement par SM	45
4.8.5 Résumé : le SM "moyen"	45
4.9 Est-ce que les employés des 4 SM étudiés sont semblables aux employés des 53 autres SM?	45
4.9.1 Le nombre d'employés dans les 4 SM étudiés	46
4.9.2 La distribution des sexes dans les 4 SM étudiés	46
4.9.3 La distribution du régime des employés dans les 4 SM étudiés	46
4.9.4 Le pourcentage de syndiqués et de non-syndiqués dans les 4 SM étudiés	46
4.9.5 La distribution des postes cadres et non cadres dans les 4 SM étudiés	47
4.9.6 L'âge dans les 4 SM étudiés	47
4.9.7 L'ancienneté dans l'entreprise pour les 4 SM étudiés	47
4.9.8 Le taux de roulement dans les 4 SM étudiés	47
5. EN RÉSUMÉ : LES 4 SM ÉTUDIÉS DANS LE PROJET SONT-ILS "TYPIQUES" DES SM CORPORATIFS POUR TOUTES LES CARACTÉRISTIQUES RECUEILLIES ?	49
6. CONCLUSION	53
DÉFINITIONS	55
ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES	57
ANNEXE A : Grille d'information sur les supermarchés	59
ANNEXE B : Particularités physiques des SM décrites par les DR	71

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

Pages

Figure 1.1 :	Nombre de SM au 27 janvier 1996	1
Tableau 1.1 :	Années financières dans l'entreprise	1
Tableau 1.2 :	Évolution des SM	2
Tableau 1.3 :	Mouvement parmi les SM corporatifs pendant l'année F-96	2
Tableau 3.1 :	Données ou informations utiles pour la description des 57 supermarchés (SM) corporatifs	8
Tableau 3.2 :	Les sources d'informations sur les caractéristiques organisationnelles	9
Figure 4.1 :	Superficie (pi ²) des 57 SM	13
Tableau 4.1 :	Particularités physiques des SM corporatifs	15
Tableau 4.2 :	Particularités physiques des 4 SM étudiés comparées à celles dans les 53 autres SM corporatifs	17
Tableau 4.3 :	Chiffre d'affaires hebdomadaire des SM corporatifs	18
Tableau 4.4 :	Pour les 45 SM, moyenne d'heures travaillées pour l'année F-96 par département et en administration	20
Figure 4.2 :	Heures travaillées <u>au total</u> pour l'année F-96 pour chaque SM qui a été corporatif tout au long de l'année (45 SM en tout sur les 57 SM)	21
Tableau 4.5 :	Les heures d'ouverture au public des SM	22
Tableau 4.6 :	Les heures d'ouverture au public des 4 SM étudiés comparées à celles des 53 SM corporatifs	23
Tableau 4.7 :	La syndicalisation des SM	24
Tableau 4.8 :	Informations disponibles sur les employés des SM	28
Figure 4.3 :	Deux portraits possibles des données sur les employés	29
Tableau 4.9 :	Description de la population d'employés (vue d'ensemble)	31
Figure 4.4 :	La distribution de la population québécoise active occupée selon l'âge	33
Tableau 4.10 :	Ancienneté dans l'entreprise	35
Tableau 4.11 :	Ancienneté dans le SM actuel	35
Tableau 4.12 :	Résultats de la comparaison des 2 dates d'ancienneté	36
Tableau 4.13 :	Nombre d'employés par département pour les 57 SM	38
Tableau 4.14 :	Comparaison de la moyenne d'employés par rayon et du nombre d'heures moyen travaillées annuellement	39
Tableau 4.15 :	Nombre d'employés par département en excluant les cadres et les caissières	39
Figure 4.5 :	Histogramme de la distribution du nombre d'employés par SM	43
Tableau 5.1 :	Caractéristique par caractéristique : résultats de la comparaison des 4 SM étudiés au reste des SM corporatifs	50
Tableau B-1 :	Y a-t-il de l' <u>approvisionnement</u> fait autrement que sur palettes?	73
Tableau B-2 :	Le <u>quai de réception</u> a-t-il des particularités?	74

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES (suite)

Pages

Tableau B-3 : Y a-t-il des particularités concernant l' <u>aire d'entreposage</u> ?	75
Tableau B-4 : Y a-t-il d'autres particularités?	77
Tableau B-5 : Vision des particularités par SM (puisqu'un SM peut avoir plus d'une particularité)	78

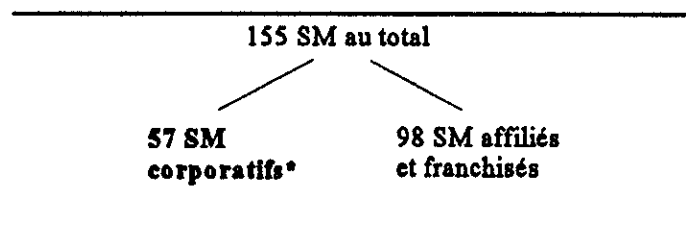
1. PRÉFACE : BRÈVE DESCRIPTION DE L'ENTREPRISE ÉTUDIÉE

La société étudiée fait partie du secteur du commerce de détail des produits d'alimentation. C'est une grosse entreprise qui compte une division "supermarchés". (Il est à noter que nous utiliserons souvent l'abréviation SM pour "supermarché" dans ce rapport.)

La compagnie possédait en tout 155 supermarchés à la fin de l'année financière qui s'est terminée le 27 janvier 1996.

Des 155 SM, 57 étaient corporatifs le 27 janvier 1996, c'est-à-dire que la société en était propriétaire à cette date, alors que le reste (98 SM) étaient soit affiliés ou franchisés. Dans notre projet, nous nous sommes intéressés aux supermarchés corporatifs puisqu'ils sont gérés plus directement par l'entreprise (figure 1.1).

Figure 1.1 : Nombre de SM au 27 janvier 1996



*Population de SM qui nous intéresse dans l'étude.

L'année financière de l'entreprise est constituée de 13 périodes égales de 28 jours (ou 4 semaines) (tableau 1.1).

Tableau 1.1 : Années financières dans l'entreprise

Année financière	DU :	AU :	Corresponds approximativement à :
F-95	30 janvier 94	28 janvier 95	l'année calendrier 94
F-96	29 janvier 95	27 janvier 96	l'année calendrier 95

L'entreprise est en évolution constante et le nombre de SM corporatifs n'est pas stable dans le temps. Le nombre total de SM demeure assez constant pendant les années calendriers 94, 95 et 96 (tableau 1.2); il n'y a que quelques ajouts (hypermarché converti en SM, achat ou construction d'un nouveau SM) et quelques ventes. Par contre, le nombre de SM corporatifs est croissant (c'est-à-dire que plusieurs SM franchisés et affiliés sont devenus des SM corporatifs).

2 Rapport 1 - Un regard sur les supermarchés corporatifs (dans un but éventuel d'examiner la SST dans les supermarchés)

Tableau 1.2 : Évolution des SM

Date	Affiliés / Franchisés	Corporatifs	TOTAL
29 janvier 94 ⁽¹⁾	115	40	155
28 janvier 95 ⁽²⁾	108	46	154
27 janvier 96 ⁽³⁾	98	57	155
20 avril 96	89	65	154

(1) Dernière journée de l'année financière F-94

(2) Dernière journée de l'année financière F-95

(3) Dernière journée de l'année financière F-96

Considérant cette évolution des SM corporatifs, il nous était nécessaire de fixer un point dans le temps pour définir l'ensemble des SM corporatifs que nous allions caractériser. Comme la collecte de données dans notre projet se déroulait de juin 95 à juin 96, il semblait approprié d'utiliser la date de fin de l'année financière F-96 pour la société, soit le 27 janvier 96, pour définir l'ensemble de SM corporatifs qui nous intéressaient. Ceci représentait la population de SM corporatifs à mi-chemin de notre année de collecte de données. De plus, cette date du 27 janvier 96 nous permettait de nous aligner avec l'entreprise et d'utiliser plusieurs des données informatisées fournies par différents départements et services du siège social. Effectivement, étant donné que plusieurs données sont des sommes pour l'année financière de l'entreprise, ces données n'auraient pu être remaniées pour une autre date.

À titre d'information, quoiqu'il y ait 57 SM corporatifs au 27 janvier 96, il y a eu en fait 58 SM qui ont eu le statut "corporatif" à un certain moment dans l'année F-96 (tableau 1.3).

Tableau 1.3 : Mouvement parmi les SM corporatifs pendant l'année F-96

Nombre de SM corporatifs au 29 janvier 95 ⁽¹⁾	Pendant l'année			Nombre de SM corporatifs au 27 janvier 96 ⁽¹⁾
	Ajout de :		Départ de :	
46	10 SM affiliés ou franchisés devenus corporatifs	1 hypermarché devenu SM et 1 SM nouvellement construit	1 SM corporatif devenu franchisé	57

(1) Première et dernière journée de l'année financière F-96

Brève description de l'organisation d'un supermarché corporatif

La direction d'un supermarché se compose d'un directeur et des gérants de département (un seul gérant par département). Certains SM ont aussi un assistant-directeur. En général, le directeur, l'assistant-directeur et les gérants sont des postes cadres non syndiqués.

Le directeur (et son assistant) sont responsables de l'exploitation et de la gestion du supermarché dans son ensemble en conformité avec les normes et les règles établies par le siège social.

Chaque gérant est chargé de la gestion et de l'exploitation de son département. Le gérant peut s'adjoindre un assistant-gérant pour l'aider dans la gestion de son département. Les assistants-gérants sont généralement des employés syndiqués avec expérience dans le supermarché. Chaque département est donc une unité de production relativement autonome.

Un supermarché comporte généralement 6 départements :

- Boulangerie
- Charcuterie et fromage
- Épicerie
- Fruits et légumes
- Service
- Viande et poisson

Le fonctionnement à l'intérieur de 4 supermarchés a été étudié. Le rapport # 3 présente un portrait détaillé de cette étude, soit des informations sur les tâches et les activités de travail dans les 4 supermarchés corporatifs qui ont participé à l'étude.

2. INTRODUCTION À CE 1^{er} RAPPORT

Il est important d'examiner les caractéristiques de tous les supermarchés corporatifs. Une bonne documentation des ressemblances (et des différences) entre les supermarchés visités et les autres supermarchés corporatifs permettra de déterminer si les résultats obtenus ou observés dans les 4 supermarchés visités sont transférables aux autres SM. De plus, il est important pour les chercheurs de vérifier que l'étude documente bien le milieu de travail dans un supermarché "typique".

Il est aussi à noter que certaines caractéristiques des supermarchés peuvent contribuer à, ou faciliter, la survenue de lésions professionnelles, alors que d'autres les atténuent ou les réduisent. Donc, il convient d'examiner les données sur les lésions professionnelles en fonction de certaines caractéristiques (ou variables) des supermarchés.

Finalement, une bonne description des caractéristiques des SM permettra éventuellement de documenter l'évolution dans le temps des supermarchés sur ces mêmes caractéristiques, s'il s'avérait nécessaire de regarder cette évolution à une date ultérieure.

3. MÉTHODES

3.1 Recueil d'information sur les 57 SM corporatifs

Pour recueillir l'information sur les caractéristiques organisationnelles des 57 supermarchés corporatifs, il a été nécessaire de construire un outil. En premier lieu nous avons établi une liste des caractéristiques organisationnelles à examiner en nous appuyant sur la consultation d'un spécialiste en organisation des entreprises et sur notre propre expertise concernant ces caractéristiques. À partir de cette liste, un outil a été défini pour nous aider dans notre cueillette de données sur ces caractéristiques. Nous avons présenté cette première version à des membres du comité de suivi de l'étude. Il s'agissait de vérifier auprès d'eux :

- si l'information que nous voulions recueillir était pertinente pour l'organisation de cette entreprise;
- si cette information était disponible; et,
- quelles étaient les sources d'information pour chacune des variables considérées.

L'outil fut modifié au fur et à mesure des rencontres avec le comité et les personnes-ressources qui avaient été identifiées pour fournir les informations recherchées. Certaines variables ont été soustraites de l'outil parce que l'information n'était pas disponible. À quelques reprises, nous avons aussi dû remplacer des variables par d'autres parce que celles que nous avons prévues se sont avérées moins pertinentes pour caractériser l'organisation des supermarchés corporatifs. Par exemple, nous avons retenu le nombre de produits comme indicateur de la taille du supermarché. Les personnes de l'entreprise que nous avons consultées nous ont signalé que le nombre de produits est similaire dans tous les supermarchés. Nous avons adapté l'outil en conséquence. Nous avons utilisé le nombre d'heures travaillées par les employés pendant l'année plutôt que le nombre de produits distincts.

Une copie de la version finale de cet outil, que nous avons appelé "la grille d'information sur les supermarchés", est insérée à l'annexe A. Le tableau 3.1 à la page suivante présente brièvement les variables que nous voulions documenter avec la grille. L'information a été recueillie pour chacun des 57 supermarchés qui étaient corporatifs au 27 janvier 1996.

Pour obtenir les informations, plusieurs départements de l'entreprise ont été mis à contribution : le Service Exploitation-Supermarchés, le Service Ressources Humaines et le Service des Finances. Nous décrivons dans le tableau 3.2 nos sources d'informations soit les départements ou services de l'entreprise qui nous ont transmis l'information pour chacune des variables que nous avons documentées.

8 Rapport 1 - Un regard sur les supermarchés corporatifs (dans un but éventuel d'examiner la SST dans les supermarchés)

Tableau 3.1 : Données ou informations utiles pour la description des 57 supermarchés (SM) corporatifs

Informations générales sur le SM	Environnement physique des SM : Superficie totale du SM	Évolution de l'environnement physique des SM : changement des aménagements physiques (Ex: agrandissement, relocalisation, rénovation, etc.)	Environnement physique des SM : Particularités physiques du SM - plusieurs aspects (Ex: architecture)	Localisation géographique du SM ⁽¹⁾	Mesures du rendement des SM : Chiffre d'affaires
	Mesures du rendement des SM : Nombre total d'heures travaillées par les employés pour l'année	Mesures du rendement des SM: Nombre total d'heures d'ouverture au public par semaine	Syndicalisation du SM (syndiqué : oui ou non)	Syndicalisation du SM (nom du syndicat d'appartenance)	Données sur l'approvisionnement du SM (nombre de livraisons, type, horaire, etc.) ⁽¹⁾
Historique du SM	Données sur le(s) changement(s) de statut du SM (corporatif, affilié ou franchisé)	Changement ou non au plan de l'équipe de direction Ex. : directeur transféré, etc.	Présence ou non d'événements-clés Ex: grève, lock-out, etc.		
Informations sur la main-d'oeuvre dans le SM	Nombre d'employés par SM	Répartition des employés selon le sexe par SM	Régime : régulier et temps partiel	Statut : cadres et non-cadres	Employé syndiqué et non syndiqué
	Âge de la main-d'oeuvre actuelle dans le SM	Ancienneté dans l'entreprise et dans le SM actuel	Taux de roulement du personnel	Département de l'employé	Titre d'emploi de l'employé ⁽¹⁾
SST	Historique de la SST ⁽¹⁾ Ex.: performance SST, évolution des coûts des lésions, principaux investissements en SST, etc.	Données sur le comité SST du SM (données présentées dans le rapport #2)	Données sur les lésions professionnelles (voir rapport #2) ⁽²⁾		

(1) Pour diverses raisons, ces données n'ont pu être obtenues ou traitées.

(2) Les données sur les lésions professionnelles n'ont pas été recueillies avec la grille d'information sur les supermarchés qui se trouve en annexe A; un outil spécial a dû être conçu pour aller chercher les informations dans les dossiers de lésions professionnelles. L'outil et les données recueillies seront présentés dans le rapport # 2.

Tableau 3.2 : Les sources d'informations sur les caractéristiques organisationnelles

Sources d'information	Caractéristiques organisationnelles
<p>Le Service Exploitation-Supermarchés</p>	<p>Environnement physique</p> <ul style="list-style-type: none"> •la superficie totale •les changements sur le plan de la localisation ou des aménagements physiques •les particularités physiques (ex : l'architecture) <p>Historique</p> <ul style="list-style-type: none"> •les changements de statut (corporatif, franchisé et affilié) <p>Mesure du rendement</p> <ul style="list-style-type: none"> •le chiffre d'affaires •le nombre total d'heures par semaine d'ouverture au public
<p>Le Service Ressources humaines (Direction Ressources humaines-Supermarchés et Direction Rémunération et Avantages Sociaux)</p>	<p>Information sur la main-d'oeuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> •le nombre d'employés (incluant les cadres) •le régime (régulier et temps partiel) •le statut : cadres et non-cadres •employés syndiqués et non syndiqués •département •l'âge et le sexe •l'ancienneté dans ce supermarché et l'ancienneté dans l'entreprise <p>Information générale</p> <ul style="list-style-type: none"> •syndicalisation du SM (syndiqué oui ou non et nom du syndicat) <p>Historique</p> <ul style="list-style-type: none"> •les changements sur le plan de l'équipe de direction •les événements-clés (ex.: lock-out, grève, sinistre, etc)
<p>Service des Finances</p>	<p>Mesure du rendement</p> <ul style="list-style-type: none"> •le total des heures travaillées par les employés pendant l'année

Le service SST nous a fourni les données sur les comités de santé et de sécurité et sur les lésions professionnelles. Nous traitons de ces données dans le rapport 2.

La plupart des données ont été obtenues sous forme de fichiers informatiques transmis par des personnes-ressources des services ci-haut mentionnés. Pour quelques variables, nous avons conçu des formulaires spécifiques que nous avons transmis au service de SST qui se chargeait de les adresser aux répondants qui nous avaient été identifiés. Dans ce rapport, au fur et à mesure que les caractéristiques des SM sont discutées nous présentons la méthode d'obtention des données.

3.2 Sélection des SM à l'étude et comparaison de ces SM aux autres corporatifs

Sélection de 4SM à étudier

Tous les 57 SM corporatifs ne pouvaient faire l'objet d'une étude; basé sur le travail que les chercheurs avaient à faire dans chaque SM ainsi que sur la disponibilité des ressources, du temps et des argent, un choix de 4 SM s'imposait. Pour faire ce choix certains critères devaient être respectés. Les SM choisis devaient :

- être syndiqués TUAC local 500. L'entreprise préférait que les SM étudiés soient syndiqués TUAC local 500 puisqu'il s'agissait du syndicat le plus présent dans ses SM.
- avoir un nombre de travailleurs dans la moyenne ou supérieur à la moyenne, sans pour autant être un des plus gros SM. Ceci nous permettait d'augmenter notre population de travailleurs participant à l'étude, sans avoir pour autant à augmenter notre nombre de SM à étudier.
- avoir une performance en SST que l'équipe de SST du siège social considérait comme "dans la moyenne". Ceci nous permettait d'exclure les SM exceptionnels ou extrêmes, soit ceux où tout va mal en SST ou où tout va très bien.
- être localisés dans la région de Montréal ou une région adjacente et facile d'accès. Ceci nous facilitait la tâche quant aux logistiques de déplacements.
- avoir un seul étage opérationnel. Une certaine proportion des 57 SM sont des SM à 2 étages; comme ceux-ci sont en minorité dans l'ensemble et que les activités de travail dans de tels SM sont sûrement grandement influencées par cette division en 2 étages, nous désirions éviter ces SM.
- soit être rénovés depuis plusieurs mois ou ne pas être rénovés et ne pas être dûs pour une rénovation pendant que le projet s'y déroulait. Évidemment nous désirions éviter de faire l'étude dans des SM où se déroulaient des rénovations ou dans des SM qui venaient juste de les subir.
- avoir le statut de SM corporatif depuis un certain temps. Nous désirions éviter de prendre des SM qui venaient récemment de passer de SM affilié ou franchisé à SM corporatif.

En respectant ces critères, l'entreprise nous a fourni les 4 SM dans lesquels s'est déroulé l'étude d'ergonomie et des problèmes de santé musculo-squelettique.

Comparaison des 4 SM étudiés aux autres SM corporatifs

Bien que l'étude se soit déroulée dans 4 SM en particulier, nous désirions vérifier si nos 4 SM étaient semblables aux autres SM corporatifs (soit 53 SM) sur les données descriptives recueillies (tableau 3.1). À cette fin une comparaison sera établie, caractéristique par caractéristique; la méthode utilisée pour faire cette comparaison sera choisie en fonction de la caractéristique à examiner et sera décrite à chaque caractéristique en note de bas de page.

L'analyse et l'interprétation des données ont été discutées et réalisées avec du personnel d'expérience en analyses statistiques des données :

- un chargé de cours, Ph D, en biostatistiques au département de sciences biologiques de l'UQAM et professionnel de recherche au centre de recherche clinique de l'Hôpital Charles Lemoyne et
- un assistant de recherche avec expérience en statistiques.

Quoique certains rapports relèvent plus particulièrement du travail de quelques auteurs, tous les rapports sont édités et discutés par l'ensemble du personnel du projet.

4. LES 57 SUPERMARCHÉS CORPORATIFS AU 27 JANVIER 1996

4.1 L'environnement physique des supermarchés corporatifs

4.1.1 La superficie des supermarchés corporatifs

La superficie des SM est définie comme l'espace au niveau du rez-de-chaussée seulement; donc les 2^e étages, les mezzanines et les sous-sols ne sont pas inclus dans la superficie qui nous a été fournie (voir la section 4.1.3 pour des informations sur ces caractéristiques architecturale). Dans les données disponibles, il est impossible de distinguer la superficie d'entreposage et celle de la surface de vente.

Il est important de vérifier que la superficie des 4 SM étudiés est semblable à celle dans l'ensemble des SM corporatifs. De plus, ce paramètre du SM, la superficie, peut nous être utile pour l'analyse des lésions professionnelles. On pourrait s'attendre à ce que plus la superficie d'un SM est grande plus le nombre de lésions professionnelles devrait y être élevé. Le contraire pourrait nous fournir des indices à considérer pour l'analyse des lésions. Évidemment, ceci reste à vérifier lors de l'analyse des lésions professionnelles et n'est qu'un exemple de l'utilité que pourrait avoir cette donnée (la superficie) pour nous procurer des informations quant à la situation en SST dans les SM.

Des 57 SM corporatifs, le plus petit SM fait 9,670 pi² alors que le plus grand en a 48,857. Lorsqu'on calcule une moyenne pour les 57 SM on obtient une superficie de 22,229 pi², mais la distribution de SM de part et d'autre de la moyenne n'est pas égale.

Si on utilise 8 000 pi² (l'écart type) pour nous aider à catégoriser les SM corporatifs en différents groupes de grosseur, on voit bien que la majorité (26 +18 soit 44 SM ou 77 %) des 57 SM se situe entre 16 000 pi² et 32 000 pi² (figure 4.1).

Figure 4.1 : Superficie (pi²) des 57 SM

# de SM	0	10	26	18	0	2	1	Total : 57
pi²	0	8000	16000	24000	32000	40000	48000	

Il est à noter que les données utilisées pour la superficie sont datées du 8 janvier 1996.

Les 4 SM étudiés

La superficie moyenne des 4 SM étudiés est de 25 261 pi² et celle des 53 autres SM est de 22 000 pi²; la différence entre ces deux groupes n'est pas significative¹. La superficie des 4 SM étudiés est donc comparable à celle des 53 autres SM.

4.1.2 Les rénovations et agrandissements des supermarchés corporatifs

Chacun sait qu'en période de déménagement ou de réajustement on doit souvent modifier ou adapter nos façons de faire. Est-ce que ceci risque d'augmenter le nombre de lésions professionnelles ou est-ce que les bénéfices d'une rénovation, d'un agrandissement ou d'une relocalisation entraînent une réduction des problèmes de SST? Nous avons obtenu des informations sur les activités changeant le physique des SM en vue de faire les liens avec la SST, s'il y a lieu. Cette variable a également servi dans la comparaison des SM étudiés avec les 53 autres SM corporatifs.

Pendant l'année F-96, des travaux ont été effectués sur 15 des 57 SM corporatifs (11 rénovés, 1 agrandi, 1 relocalisé, 1 converti de hypermarché à SM et 1 nouveau magasin), soit près du quart des SM corporatifs.

Nous ne possédons pas d'informations sur le nombre de jours pendant lesquels des travaux s'effectuaient dans chaque SM.

Les 4 SM étudiés

Parmi les 4 SM étudiés, 1 SM avait déjà été rénové. Cette proportion est semblable à celle du nombre de SM rénovés dans les 53 autres SM (14 rénovés : 26 %)². Il nous a été utile d'inclure 1 SM rénové dans notre échantillonnage puisque nous avons pu apercevoir la direction que l'entreprise prenait face à l'évolution de l'environnement physique de ses SM. L'entreprise vise à rénover tous ses SM éventuellement.

¹ Puisque les données sur la superficie n'étaient pas distribuées normalement, une analyse de variance non paramétrique de Wilcoxon a été utilisée pour faire l'examen de la différence entre les deux groupes.

² Dans cette comparaison, puisque le "n" était petit, un test exact de Fisher (bilatéral) a été utilisé pour vérifier la différence ou similitude entre les SM étudiés et les autres.

4.1.3 Les particularités physiques des supermarchés

Tous les SM corporatifs ne sont pas identiques. Ils peuvent différer sur certains plans :

- le mode d'approvisionnement (p.ex. sur palettes vs sur rouleau ou par un carreau);
- le quai de réception (p. ex. sur 1 ou 2 étages, ou par la hauteur ou largeur des portes);
- le nombre d'étages opérationnels (qui sont en utilisation constante et pour des fins autres que de bureau ou récréatives);
- les aires d'entreposage (p. ex. marchandises de 2 rayons entreposées dans un même réfrigérateur)
- autres particularités (p. ex. sur la surface de vente, etc.)

Il était essentiel de documenter les différences importantes entre les SM pour nous permettre, lors de notre analyse des lésions professionnelles, d'examiner à quel point ces différences étaient liées à la performance SST. De plus, une bonne connaissance des différences permettrait d'interpréter si les résultats des visites dans les 4 SM ciblés dans le projet sont applicables aux autres 53 SM corporatifs.

En mai 1996, les directeurs régionaux ont complété une grille sur les particularités physiques des SM corporatifs dont ils sont responsables. Sur chaque SM dont ils sont responsables, les questions suivantes leur ont été posées (tableau 4.1). La description des particularités physiques pour chacun des aspects questionnés est présentée en détail à l'annexe B.

Tableau 4.1 : Particularités physiques des SM corporatifs

Question 1 : Y a-t-il de l'approvisionnement qui est fait autrement que sur palettes?
(ex : livraison sur rouleau ou par un carreau)

	Nombre de SM	Pourcentage
Non	46	81 %
Oui	11	19 %
TOTAL	57	100 %

Question 2 : Le quai de réception a-t-il des particularités?
(ex : hauteur ou largeur des portes)

	Nombre de SM	Pourcentage
Non	38	69 %
Oui	17	31 %
TOTAL	55	100 %

Nombre de SM pour lesquels nous n'avons pas de réponse à cette question : 2 sur 57 (4 %)

Tableau 4.1 : Particularités physiques des SM corporatifs (suite)

Question 3 : Y a-t-il un sous-sol, une mezzanine ou un 2e étage avec un département d'opération?

		Nombre de SM	Pourcentage	
Non		40	73 %	
Oui	2e étage	2	4 %	Total oui : 15M 27 %
	mezzanine	4	7 %	
	sous-sol	9	16 %	
TOTAL		55	100 %	

Nombre de SM pour lequel nous n'avons pas de réponse à cette question : 2 sur 57 (4 %)

Question 4 : Y a-t-il des particularités concernant l'aire d'entreposage?

(ex : marchandises de 2 départements entreposées dans le même réfrigérateur)

	Nombre de SM	Pourcentage
Non	17	30 %
Oui	40	70 %
TOTAL	57	100 %

Question 5 : Y a-t-il d'autres particularités?

	Nombre de SM	Pourcentage
Non	48	86 %
Oui	8	14 %
TOTAL	56	100 %

Nombre de SM pour lequel nous n'avons pas de réponse à cette question : 1 sur 57 (2 %)

À part l'aire d'entreposage (question 4), la majorité des SM n'ont pas de particularités en ce qui concerne l'approvisionnement (81 % de "non"), le quai de réception (69 % de "non") et un seul plancher en tant qu'unique surface opérationnelle (73 % de "non"). En ce qui concerne l'aire d'entreposage, il ne semble pas y avoir une façon "typique" de l'organiser dans les SM (70 % des SM ont des particularités).

En excluant l'aire d'entreposage et en considérant les 4 autres aspects, il y a 31 SM (54 %) pour lesquels il existe au moins une particularité sur un des 4 aspects (annexe B).

Les 4 SM étudiés

Grosso modo en ce qui concerne les particularités physiques documentées, les 4 SM étudiés ne se distinguent pas des 53 autres SM corporatifs³ (tableau 4.2).

Tableau 4.2 : Particularités physiques des 4 SM étudiés comparées à celles dans les 53 autres SM corporatifs

Aspect questionné	% de NON dans 4 SM étudiés	% de NON dans les 53 autres SM corporatifs
Approvisionnement autre que sur palettes? NON	100 %	79 % (42/53)
Particularités en ce qui concerne le quai de réception? NON	75 %	70 % (37/53)
Sous-sol, mezzanine ou 2 ^e opérationnel? NON	100 %	72 % (38/53)
Particularités dans l'aire d'entreposage? NON	25 %	30 % (16/53)
Autres particularités? NON	100 %	85 % (45/53)

4.2 Localisation géographique des SM corporatifs (au 8 janvier 1996)

L'entreprise ne possède pas de données informatisées quant à la caractérisation de la localisation géographique des SM (p. ex. nombre de SM en milieu urbain, rural, première couronne d'urbanisation, etc.). L'importance potentielle de cette information ne semblait pas justifier l'investissement requis de ressources pour produire ces données pour l'étude en cours et en faire l'analyse.

4.3 Mesures de rendement des supermarchés corporatifs

4.3.1 Chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires est un des descripteurs possibles pour regarder la taille d'une entreprise. Souvent c'est une variable importante lorsque l'on désire comparer plusieurs sociétés entre elles et, pour le cas qui nous préoccupe, plusieurs supermarchés entre eux. Les données sur le chiffre d'affaires pourront donc nous servir à examiner les similitudes ou différences entre les 4 supermarchés visités et les autres SM.

³ Dans cette comparaison, puisque le "n" était petit, un test exact de Fisher (bilatéral) a été utilisé pour vérifier la différence ou similitude entre les SM étudiés et les autres.

18 Rapport 1 - Un regard sur les supermarchés corporatifs (dans un but éventuel d'examiner la SST dans les supermarchés)

Étant donné le caractère confidentiel du chiffre d'affaire, l'entreprise ne nous a pas fourni directement cette information. Elle nous a plutôt donné une liste des SM classés suivant la taille relative de leur chiffre d'affaire. Les SM ont été répartis dans 5 classes, numérotées de 1 à 5. La classe 1 correspond aux chiffres d'affaires les plus élevés et la classe 5 aux plus bas. Chaque classe possède le même intervalle⁴

Tableau 4.3 : Chiffre d'affaires hebdomadaire des SM corporatifs

Numéro de la catégorie (en nombre décroissant du chiffre d'affaires)	N° de SM	% des SM
5	3	5 %
4	22	39 %
3	26	46 %
2	5	9 %
1	1	2 %
TOTAL	57	100 %

Dans ce tableau, on distingue deux grandes classes de SM selon le chiffre d'affaires : la catégorie 2 (39 % des SM corporatifs) et la catégorie 3 (46 % des SM corporatifs) pour un total de 85 % des SM distribué dans ces 2 catégories.

⁴ Voici un exemple d'une catégorisation basée sur un intervalle égal :

Catégorie 5 = 1 à 5
4 = 6 à 10
3 = 11 à 15
2 = 16 à 20
1 = 21 à 25

Les 4 SM étudiés

La catégorie moyenne du chiffre d'affaires des 4 SM étudiés était de 2.8 et celle des 53 autres SM était de 3.4; la différence entre ces deux groupes n'était pas significative⁵. La catégorie du chiffre d'affaires des 4 SM étudiés est donc comparable à celle des 53 autres SM.

4.3.2 Nombre d'heures travaillées dans le supermarché (pour l'année financière se terminant le 27 janvier 1996)

Le nombre d'heures travaillées par SM est une donnée importante pour notre étude. Par exemple, ceci nous permet de calculer, par SM, la fréquence des lésions par unité de temps et de faire des comparaisons sur cette même unité de temps entre SM. Les données suivantes étaient disponibles pour l'étude :

- total du nombre d'heures travaillées pour l'année F-96 pour chaque SM corporatif
- total du nombre d'heures travaillées pour l'année F-96 pour chaque département à l'intérieur des SM corporatifs.

De nos 57 SM corporatifs on se souviendra que 12 sont devenus corporatifs au cours de l'année F-96 (tableau 1.3). Les données sur les heures travaillées dans ces 12 SM ne sont disponibles qu'à partir du moment où le SM est devenu corporatif. Nous avons donc préféré exclure ces 12 SM momentanément de nos calculs présentés ici. Des ajustements auraient pu être faits qui auraient permis d'inclure ceux-ci; par exemple pour un SM qui est devenu corporatif en avril, nous aurions pu utiliser le nombre d'heures travaillées dans les 9 derniers mois pour extrapoler les 3 premiers mois de l'année. Par contre comme nous savons que le nombre d'heures travaillées peut varier de façon importante d'un mois à l'autre (par ex. l'été ou à Noël) nous aurions induit un biais et ainsi affaibli la justesse de nos observations.

Dans les 45 SM restants, l'ensemble des employés a travaillé en moyenne 85,264 heures⁶ dans l'année F-96 (1 640 heures par semaine). La distribution du nombre d'heures travaillées pour chacun des 45 SM est représentée à la figure 4.2. Comme on peut le voir, les SM semblent bien distribués de part et d'autre de la moyenne.

⁵ Puisque les données sur les classes de chiffre d'affaires n'étaient pas distribuées normalement, une analyse de variance non paramétrique de Wilcoxon a été utilisée pour faire l'examen de la différence entre les deux groupes.

⁶ Il est à noter que ce total inclut quelques heures (742 heures) qui ont été assignées à des départements qui n'existent plus actuellement (par ex. vrac ou poissonnerie)

Si on examine la moyenne d'heures travaillées par département on obtient le portrait suivant (tableau 4.4) :

Tableau 4.4 : Pour les 45 SM, moyenne d'heures travaillées pour l'année F-96 par département et en administration

	Service	Épicerie	Viande	Boulangerie	Charcuterie	F & L
Heures de travail en moyenne	35,834	12,858	11,433	5,699	4,777	4,715

	Administration
Heures de travail en moyenne	9,205

Le département de service est donc le plus gros dans les SM (du moins du point de vue du nombre d'heures travaillées), presque 3 fois plus d'heures que le deuxième plus gros, soit celui de l'épicerie. Le département de l'épicerie est semblable au département de la viande en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées. Puis il y a trois plus petits départements : la boulangerie, la charcuterie et les fruits et légumes. Il y a en moyenne 9,205 heures d'administration dans les SM. Ces heures d'administration incluent les heures de travail du directeur, de l'assistant-directeur et des gérants, du moins celles qui sont considérées comme des heures de gestion plutôt que de production.

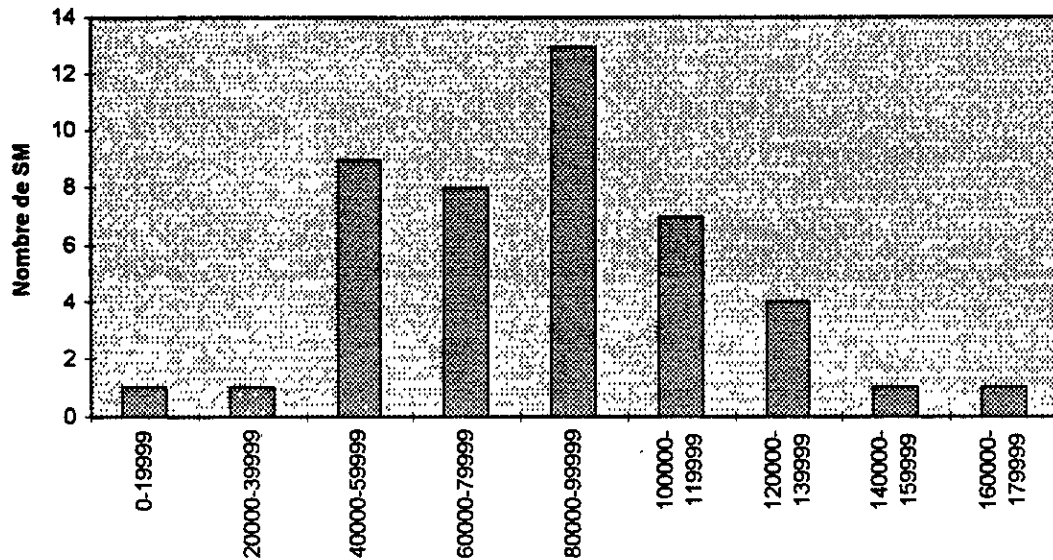
Il sera intéressant de revoir ces données en fonction du nombre de personnes par département (section 4.7.5).

Les 4 SM étudiés

Parmi les 4 SM étudiés, 3 sont corporatifs tout au long de l'année contre 42 sur les 53 SM non-étudiés. Le nombre d'heures travaillées en moyenne pour l'année F-96 dans nos 3 SM étudiés était de 121,143 heures; pour les 42 autres SM il y a eu, en moyenne, 82,700 heures travaillées. La différence entre ces deux groupes n'était pas significative⁷.

⁷ Puisque les données sur le nombre d'heures travaillées n'étaient pas distribuées normalement, une analyse de variance non paramétrique de Wilcoxon a été utilisée pour faire l'examen de la différence entre les deux groupes.

Figure 4.2 : Heures travaillées au total pour l'année F-96 pour chaque SM qui a été corporatif tout au long de l'année (45 SM en tout sur les 57 SM)



Nombre d'heures travaillées au total au cours de l'année dans le SM

(Moyenne pour les 45 SM = 85,264 heures)

4.3.3 Le nombre d'heures d'ouverture au public par semaine (données reçues des directeurs régionaux en mai 1996)

Le nombre d'heures d'ouverture au public des SM varie, par exemple, selon la présence (ou l'absence) de compétition, le type de clientèle que le SM dessert, etc. Dans une certaine limite, ce nombre d'heures est associé à l'affectation des ressources humaines de façon hebdomadaire. Nous étions donc intéressés à connaître le nombre d'heures d'ouverture hebdomadaire pour chaque SM (dans une semaine typique). Si de grandes différences existaient d'un SM à un autre, nous voulions examiner le lien entre la performance SST et ce nombre d'heures d'ouverture, toujours dans l'optique de dresser un portrait assez complet de la situation pour aider l'entreprise. De plus, nous désirions vérifier que les 4 SM que nous avons étudiés étaient semblables au reste des SM corporatifs.

22 Rapport 1 - Un regard sur les supermarchés corporatifs (dans un but éventuel d'examiner la SST dans les supermarchés)

En mai 1996, les directeurs régionaux de l'entreprise ont complété une grille pour chacun des SM corporatifs dont ils étaient responsables. Dans cette grille, ils répondaient à la question :

"Combien d'heures par semaine (une semaine typique)
ce magasin est-il ouvert au public?"

De plus, nous leur demandions de nous indiquer lorsqu'ils ne pouvaient pas nous fournir un nombre d'heures représentatif pour une semaine typique.

Nous avons reçu les informations sur le nombre d'heures d'ouverture au public pour les 57 SM corporatifs. En moyenne, les SM sont ouverts 92 heures par semaine mais les SM ne sont pas repartis également de part et d'autre de cette moyenne. Le minimum est de 67 heures alors que le maximum est de 112 heures d'ouverture. Plus de la moitié des SM ont des heures d'ouverture au public qui se situent entre 80 - 99 heures par semaine (tableau 4.5)

Tableau 4.5 : Les heures d'ouverture au public des SM

Heures d'ouverture au public	Nombre de SM	Pourcentage		
60 - 69 hrs	1	2 %		
70 - 79 hrs	8	14 %		
80 - 89 hrs	20	35 %	80 - 99 hrs :	84 %
90 - 99 hrs	12	21 %		
100 - 109 hrs	11	19 %	100 - 110+ hrs :	
110 et plus	5	9 %		
TOTAL	57	100 %		

Pour concrétiser ces données, nous pouvons assumer que les heures d'ouverture sont égales chaque jour et que chaque SM est ouvert 7 jours par semaine. Ceci nous permet d'obtenir le portrait suivant:

Minimum hebdomadaire de 67 hrs	= 7 jours de 9,6 hrs d'ouverture au public
Moyenne hebdomadaire de 92 hrs	= 7 jours de 13 hrs d'ouverture au public
Maximum hebdomadaire de 112 hrs	= 7 jours de 16 hrs d'ouverture au public

Les 4 SM étudiés

En moyenne, les 4 SM étudiés affichaient 98 heures d'ouverture au public (7 jours de 14hrs) (tableau 4.6). La différence entre cette moyenne et celle pour les 53 autres SM (91 hrs) n'est pas significative⁸.

Il est aussi à noter que les heures d'ouverture des 4 SM étudiés se situent entre 83 et 110 heures; 84 % de l'ensemble des SM ont des heures d'ouverture entre 80 et 110+ (tableau 4.6). Nous avons aussi étudié 1 SM par classe d'heures d'ouverture.

Tableau 4.6 : Les heures d'ouverture au public des 4 SM étudiés comparées à celles des 53 SM corporatifs

Heures d'ouverture	% dans l'ensemble des 53 SM avec ces heures d'ouverture*	Heures d'ouverture pour les 4 SM étudiés
80 - 89 hrs	36 % des SM	83 hrs
90 - 99 hrs	21 % des SM	94 hrs
100 - 109 hrs	19 % des SM	105 hrs
110 et +	8 % des SM	110 hrs
Moyenne :	91 heures	98 heures

* 17 % (9 SM) des 53 SM avait moins de 80 hrs d'ouverture.

4.4 La syndicalisation des SM (au 28 mars 1996)

Pour éventuellement vérifier la similitude de nos 4 SM étudiés face aux autres SM corporatifs nous nous sommes procurés des données sur la syndicalisation de SM. Nous rappelons aux lecteurs que l'entreprise souhaitait que l'étude se déroule dans des SM syndiqués TUAC local 500 (voir section 3.2).

⁸ Puisque les données sur les heures d'ouverture n'étaient pas distribuées normalement, une analyse de variance non paramétrique de Wilcoxon a été utilisée pour faire l'examen de la différence entre les 2 groupes.

24 Rapport 1 - Un regard sur les supermarchés corporatifs (dans un but éventuel d'examiner la SST dans les supermarchés)

La plupart des SM corporatifs sont syndiqués (54 sur 57 : 95 %). Pour la moitié (28 SM sur 54 : 52 %) il s'agit d'un syndicat associé à la FTQ, soit le TUAC *local 500* (tableau 4.7); 17 % des syndicats (9 sur 54) sont aussi associés à la FTQ mais il s'agit ici du TUAC *local 503*. Finalement 32 % (17 sur 54) sont des SM syndiqués avec d'autres organisations syndicales.

Tableau 4.7 : La syndicalisation des SM

	TUAC L-500	TUAC L-503	CSN	IND	CSD	TOTAL
# de SM	28	9	10	4	3	54

Légende :

TUAC = Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (2 locaux, 500 et 503)

CSN = Confédération des syndicats nationaux

IND = Indépendant

CSD = Centrale des syndicats démocratiques

Les 4 SM étudiés

Les 4 SM étudiés sont tous syndiqués TUAC *local 500*. Bien que nous sommes au fait que 48 % des SM ne sont pas syndiqués avec le TUAC *local 500* (ce pourcentage baisse à 32 % si on considère la proche affiliation des SM syndiqués *local 503*), dans notre étude il était désirable de sélectionner les 4 SM à étudier parmi les SM syndiqués TUAC *local 500*. Cette appartenance à ce syndicat était en fait un critère de sélection des SM à étudier.

4.5 Historique des SM

4.5.1 Changements de statut (de SM affilié ou franchisé à SM corporatif)

À la section 1 de ce rapport, nous avons déjà discuté du mouvement des SM entre les divers statuts possibles soient : corporatif, affilié et franchisé. Tel que mentionné, ce projet se préoccupe des 57 SM, définis corporatifs au 27 janvier 1996. De ces 57 SM, tous n'ont pas eu le statut corporatif pendant toute l'année précédente; effectivement, 12 SM ont en fait acquis le statut corporatif pendant l'année F-96 (voir le tableau 1.3). Ceci représente donc 21 % de la population de corporatifs examinés dans ce rapport.

Les 4 SM étudiés

Comme on pourrait croire que l'ancienneté du statut corporatif peut influencer certaines façons de faire les choses dans un SM, nous voulions vérifier si nos 4 SM étudiés étaient semblables à l'ensemble, du moins du point de vue du changement récent de statut. Parmi les 4 SM étudiés, un SM a acquis le statut de corporatif pendant l'année financière F-96, et ce au début de l'année. Ceci représente un taux de 25 % de nos SM étudiés qui ont un statut corporatif récent, ce qui est comparable au taux de 21 % pour les autres SM (11/53)⁹.

4.5.2 Changements au niveau de l'équipe de direction dans un SM

Les informations sur les changements en ce qui concerne l'équipe de direction sont importantes. D'une part il faut s'assurer que les 4 SM étudiés n'étaient pas des SM où il y avait eu plus de changements qu'ailleurs (ou l'inverse). D'autre part, il est possible que le changement d'un poste soit associé à une augmentation ou diminution du nombre de lésions professionnelles, par exemple, par une nouvelle façon de faire les choses. Nous désirions examiner ce lien possible.

Il était préférable d'obtenir des données sur les changements au niveau de l'équipe de direction de janvier 1994 au 27 janvier 1996. Nous désirions voir la rapidité et la constance des changements dans les SM ainsi que documenter ceux qui avaient eu lieu pendant l'année étudiée pour les lésions professionnelles. Aucune donnée informatisée n'était disponible sur ce sujet; nous avons donc fait appel à la mémoire des employés des ressources humaines au siège social. Ceux-ci se sont aimablement prêtés à l'exercice. Nous présentons ici les informations sur les changements de directeurs seulement et ce sur une base annuelle. Compte tenu des limites de la mémoire, nous ne pouvions demander aux gens d'être plus précis.

Nous avons des informations sur les changements de directeurs dans 45 SM ($45 / 57 = 79 \%$) pour l'année calendrier 1995. De ces 45, 24 SM (53 %) ont eu un changement au niveau du directeur¹⁰.

⁹ Dans cette comparaison, puisque le "n" était petit, un test exact de Fisher (bilatéral) a été utilisé pour vérifier la différence ou similitude entre les SM étudiés et les autres.

¹⁰ Il est à noter que nous ne pourrions pas utiliser ces données sur le changement de personnel en relation avec le taux des lésions professionnelles tel que visé au début car les chercheurs ne sont pas certains de la fiabilité du mois inscrit dans l'année 95 comme étant le mois véritable du changement.

Les 4 SM étudiés

Dans nos 4 SM étudiés, 2 des 4 SM (50 %) ont eu un changement de directeur dans cette même année. Ceci est comparable aux autres SM. Effectivement, des 41 autres SM sur lesquels nous avons des données, 22 SM ont eu un changement au niveau du directeur (54 %) ¹¹.

D'autres données sur le roulement du personnel sont discutées dans la section 4.7.6.

4.5.3 Événements-clés dans l'historique des SM

Il se peut que certains événements-clés aient un impact en matière de SST. Il peut aussi être préférable de ne pas faire une étude dans un milieu qui a subi certains événements exceptionnels. Nous avons donc tenu à documenter l'historique des SM quant à des aspects hors de l'ordinaire. Nous savons que depuis janvier 1994, il n'y a eu aucune grève ou lock out dans les 57 SM. De plus, en ce qui concerne des problèmes spéciaux dans l'environnement physique (par exemple un feu, etc.), il n'y a eu qu'un seul sinistre dans les SM corporatifs depuis janvier 1994.

4.6 Description des employés des supermarchés corporatifs : note spéciale sur les données et l'analyse

Si chaque milieu de travail est unique, ce qui lui confère cette propriété c'est, en partie, l'ensemble que forme le regroupement des travailleurs et leurs caractéristiques. Pour bien comprendre une situation en SST, il est important de bien comprendre le contexte et ceci implique, entre autres, une bonne description de la population d'employés. Dans notre étude, il y a 2 façons de voir cette population d'employés (encadré 4.1).

¹¹ Dans cette comparaison, puisque le "n" était petit, un test exact de Fisher (bilatéral) test a été utilisé pour vérifier la différence ou similitude entre les SM étudiés et les autres.

Encadré 4.1 : Deux portraits possibles des employés

Nous présentons 2 portraits des employés des SM corporatifs avec les informations qui nous étaient disponibles (tableau 4.8) : un portrait d'ensemble et un portrait des employés dans un SM moyen.

Portrait d'ensemble :

Pour plusieurs caractéristiques pertinentes à la description d'un milieu de travail et à la SST, une vue d'ensemble pour tous les employés peut être produite (section 4.7). Nous regroupons les données provenant de 57 SM corporatifs et nous faisons une moyenne globale en oubliant que les employés sont en fait répartis dans des établissements distincts. Ce genre de vision sous-entend que tous les 57 SM sont identiques en ce qui concerne les caractéristiques des employés (figure 4.2A). Nous savons déjà que ceci est faux; par exemple, bien que l'âge moyen des employés soit de 31 ans pour l'ensemble des employés, la moyenne d'âge dans chacun des 57 SM n'est pas de 31 ans (figure 4.2B).

Portrait des employés dans un SM moyen :

Il nous faut donc également tenir compte du fait que les employés sont dans 57 SM distincts dans notre vision des données. Par conséquent, pour chaque caractéristique, les données peuvent être aussi vues cette fois en tenant compte de l'appartenance de chaque employé à son SM corporatif (section 4.8).

La différence entre ces deux visions est illustrée dans la figure 4.3.

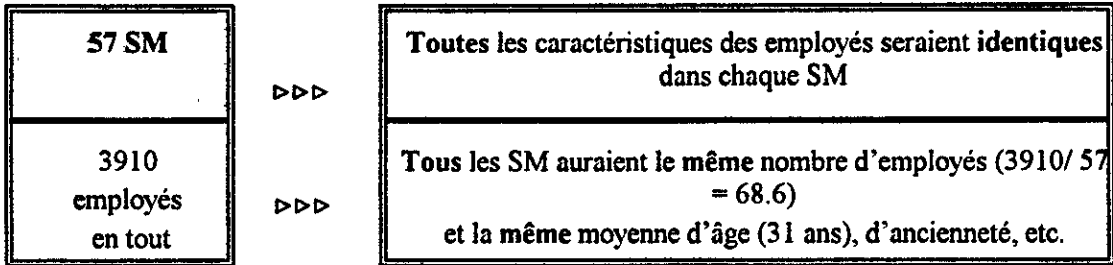
Il est à noter que dans le présent rapport, sauf lorsque mentionné, toutes les données décrites sur les employés des 57 SM corporatifs inclues les cadres et caissières.

Tableau 4.8 : Informations disponibles sur les employés des SM

-
- âge
 - sexe
 - statut (cadre ou non)
 - régime (temps partiel vs régulier)
 - syndiqué (oui ou non)
 - ancienneté dans l'entreprise
 - ancienneté dans le SM actuel
 - titre d'emploi dans le SM
 - département de l'employé
-

Figure 4.3 : Deux portraits possibles des données sur les employés

A : Portrait d'ensemble des employés (moyenne globale)



B : Portrait par SM

Exemple pour la caractéristique "âge des employés" : la moyenne d'âge varie d'un SM à un autre et n'est pas nécessairement égale à la moyenne globale de 31 ans.

SM # 1	SM # 2	SM # 3	SM # 4
Nombre d'employés: 51 Moyenne d'âge: 35 ans	Nombre d'employés: 58 Moyenne d'âge: 34 ans	Nombre d'employés: 47 Moyenne d'âge: 33 ans	Nombre d'employés: 84 Moyenne d'âge: 34 ans
SM # 5	SM # 6	SM # 7	SM # 8
Nombre d'employés: 48 Moyenne d'âge: 32 ans	Nombre d'employés: 69 Moyenne d'âge: 27 ans	Nombre d'employés: 48 Moyenne d'âge: 33 ans	Nombre d'employés: 71 Moyenne d'âge: 31 ans
SM # 9	SM # 10	SM # 11	Et ainsi de suite pour chacun des 57 SM corporatifs... la moyenne de la moyenne d'âge dans chaque SM est de 32 ans
Nombre d'employés: 64 Moyenne d'âge: 35 ans	Nombre d'employés: 58 Moyenne d'âge: 33 ans	Nombre d'employés: 69 Moyenne d'âge: 30 ans	

Détails sur les données fournies sur les employés

Lors de notre requête en mars 96, des données sur les employés des 57 supermarchés au 27 janvier 96 n'étaient pas disponibles. Seulement des données actuelles (au 13 mars 1996) pouvaient nous être fournies. À cette date, il y avait au total 3,910 employés dans les 57 supermarchés corporatifs. Nous avons été informé que ce chiffre serait représentatif de la situation au 27 janvier 96; effectivement, quoique le nombre total d'employés et le nombre d'employés par supermarché varient en fonction des hauts et des bas dans les ventes, la fluctuation dans ces 2 mois n'est pas importante. Les informations disponibles sur les employés des SM sont énumérées dans le tableau 4.8.

Il est à noter que pour diverses raisons, l'ancienneté des employés dans le SM actuel a été obtenue d'une part dans la base de données livrée le 13 mars 1996 pour l'ancienneté dans l'entreprise et d'autre part dans une autre base de données datée du 22 mai 1996 pour l'ancienneté dans le SM actuel. Au 22 mai 1996, il restait 3710 des 3910 employés présents au 13 mars 1996.

4.7 Portrait d'ensemble des employés de supermarchés

4.7.1 Le nombre, le sexe, le régime, la syndicalisation et le statut (les postes cadres et non cadres)

Le nombre, le sexe, le régime, la syndicalisation et le statut des employés

La tableau 4.9 ci-dessous résume certaines caractéristiques des employés vu comme un ensemble.

Pour l'ensemble des 57 SM corporatifs, au 13 mars 1996 il y a 3 910 employés, dont 1 735 sont des femmes (soit 44 % de la population) et 2 175 sont des hommes (soit 56 % de la population).

On compte 333 cadres (9 %) et 3 577 non-cadres (91 %).

La majorité des employés sont syndiqués (3 328 individus, soit 85 % de la population). Des 582 employés non-syndiqués, il y a les cadres (333) qui sont pour la plupart, non-syndiqués quoique quelques exceptions existent. Il reste 249 employés non cadres non-syndiqués qui sont en grande partie les employés des 3 SM qui ne sont pas syndiqués (voir le tableau 4.7).

Tableau 4.9 : Description de la population d'employés (vue d'ensemble)

		# d'employés	pourcentage
TOTAL :		3 910	100 %
Sexe	Hommes	2 175	56 %
	Femmes	1 735	44 %
Régime	Temps partiel	2 520	65 %
	Réguliers	1 386	35 %
Statut	Non-cadres	3 577	91 %
	Cadres	333	9 %
Syndicalisation	Syndiqués	3 328	85 %
	Non-syndiqués	582	15 %

En tout, 2,520 (65 %) employés sont des temps partiels et 1386 (35 %) sont réguliers (il reste 4 individus qui étaient soit étudiants ou temporaires).

La variable "régime" est généralement très utile dans notre genre de projet pour distinguer les employés qui font peu d'heures de travail versus ceux qui en font plus. Il est à noter que dans l'entreprise qui nous concerne, le régime "régulier" et "temps partiel" distingue les employés qui habituellement font entre 38 à 40 heures par semaine de ceux qui ne font pas ce nombre d'heures par semaine, respectivement. Cependant nous savons que certains employés temps partiel font, sur une base régulière, près de 40 heures par semaine (par ex. certaines équipes de nuit). Donc, dans nos analyses futures, nous utiliserons peu la variable "régime" de l'employé.

4.7.2 L'âge des employés

L'âge moyen pour l'ensemble des 3,910 employés est de 31 ans quoique les employés ne sont pas répartis également de part et d'autre de cette moyenne. Si on compare la distribution des employés des supermarchés à une courbe de l'âge pour la population de travailleurs québécois (figure 4.4), on remarque qu'on retrouve plus de travailleurs jeunes de 15 à 24 ans (surtout entre 20 et 24 ans) dans ces supermarchés et moins de travailleurs plus âgés (25 ans et plus).

Il est à noter que la moyenne d'âge varie pour :

- les cadres (41 ans) comparés aux non-cadres (31 ans);
- les syndiqués (36 ans) comparés aux non-syndiqués (31 ans);
- les réguliers (40 ans) comparés aux temps partiel (27 ans).

4.7.3 L'ancienneté

Dans notre entreprise deux dates d'embauche sont disponibles : la date d'embauche dans la société (ancienneté dans l'entreprise)¹² et l'autre décrivant la date d'arrivée dans l'unité actuelle (soit le SM où l'employé travaille actuellement). Ces deux dates peuvent être identiques tout comme elles peuvent être différentes, par exemple pour des travailleurs qui ont transféré de SM.

Nous rappelons aux lecteurs que les données disponibles sur l'ancienneté des employés dans le SM étaient datées du 13 mars 1996 pour l'ancienneté dans l'entreprise et pour l'ancienneté dans le SM, datées du 22 mai 1996¹³ (date à laquelle il reste 3 710 employés des 3 910 présents au 13 mars 1996). Nous présenterons donc les données sur l'ancienneté dans l'entreprise sur les 3 910 employés, puis l'ancienneté dans le SM actuel pour les 3 710 employés; de plus, nous examinerons en quoi diffère l'ancienneté dans l'entreprise de l'ancienneté dans le SM à l'aide de la deuxième base de données, soit avec les 3 700 travailleurs qui restent au 22 mai 1996.

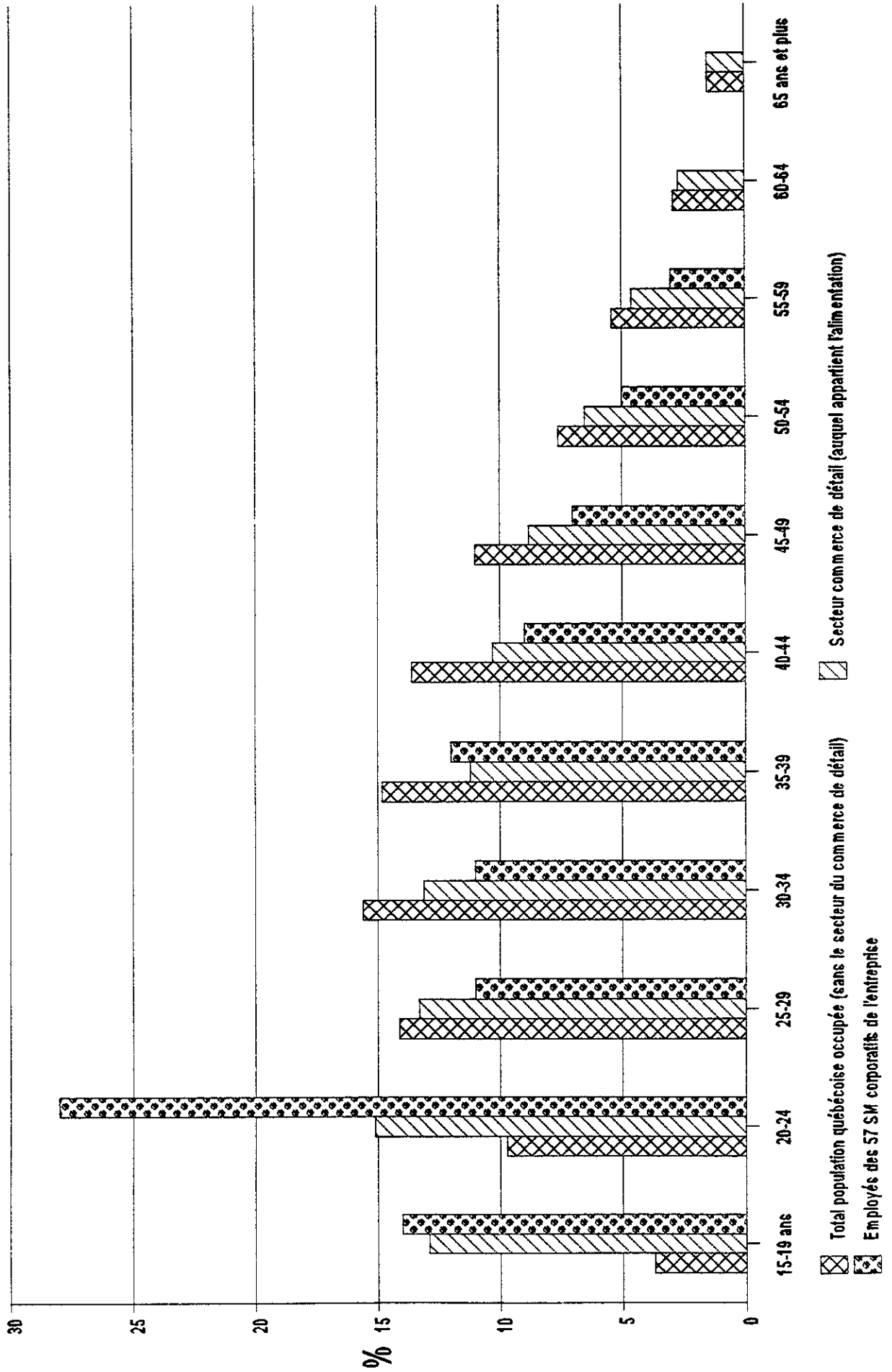
Ancienneté dans l'entreprise

En moyenne les 3 910 employés ont 6,9 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Cette moyenne ne décrit pas de façon adéquate l'ensemble de la distribution de l'ancienneté comme on le voit dans le tableau 4.10; on remarque que près du 2/3 des employés (62 %) ont en fait moins de 6 ans d'ancienneté.

¹² Lorsqu'un SM affilié ou franchisé devient corporatif, la société peut retenir (comme date d'ancienneté dans l'entreprise) soit la date d'embauche initiale de l'employé dans le SM ou soit la date où le SM est devenu corporatif, suivant les clauses prévues au contrat du SM avec l'entreprise.

¹³ -Dans la base de données du 22 mai 1996 nous avons aussi à nouveau reçu l'ancienneté dans l'entreprise.

Figure 4.4 : La distribution de la population québécoise active occupée selon l'âge



34 Rapport 1 - Un regard sur les supermarchés corporatifs (dans un but éventuel d'examiner la SST dans les supermarchés)

Tableau 4.10 : Ancienneté dans l'entreprise

Nombre d'années d'ancienneté	Nombre d'employés	Pourcentage	Pourcentage cumulatif
0 - 1,9 ans	1 518	39 %	39 %
2 - 5,9 ans	896	23 %	62 %
6 - 9,9 ans	540	14 %	76 %
10 - 19,9 ans	601	15 %	91 %
20 ans et plus	355	9 %	100 %
Total	3 910	100 %	100 %

La moyenne d'ancienneté dans l'entreprise pour les 333 cadres est de 12,7 années alors que pour les non-cadres elle est de 6,3 ans. Les hommes ont un peu plus d'années d'ancienneté que les femmes, soit 7,1 et 6,6 respectivement.

Ancienneté dans le SM actuel

L'ancienneté "dans le SM actuel" est définie comme l'ancienneté de l'employé dans le SM où il travaille actuellement. Celle-ci peut être différente de l'ancienneté dans l'entreprise.

En moyenne les 3 710 employés ont 5,6 ans d'ancienneté dans le SM où ils travaillent actuellement. Cette moyenne n'est toutefois pas représentative de l'ancienneté de tous (tableau 4.11).

Tableau 4.11 : Ancienneté dans le SM actuel

Nombre d'années d'ancienneté	Nombre d'employés	Pourcentage	Pourcentage cumulatif
0 - 1,9 ans	1 547	42 %	42 %
2 - 5,9 ans	1 036	28 %	70 %
6 - 9,9 ans	439	12 %	82 %
10 - 19,9 ans	463	13 %	94 %
20 ans et plus	225	6 %	100 %
Total	3 710	100 %	100 %

36 Rapport 1 - Un regard sur les supermarchés corporatifs (dans un but éventuel d'examiner la SST dans les supermarchés)

Dans le cas de l'ancienneté dans le SM actuel, la moyenne pour les cadres est en fait proche de celle des non-cadres : 6,3 et 5,6 années respectivement. Les hommes ont presque la même moyenne que les femmes : 5,7 années pour les hommes comparé à 5,6 pour les femmes.

Ancienneté dans l'entreprise vs l'ancienneté dans le SM actuel

Une comparaison de l'ancienneté dans l'entreprise et celle dans le SM actuel a été faite dans le fichier daté du 22 mai 1996 (date à laquelle il restait 3 710 employés des 3 910 de notre population du 13 mars 1996). Pour la majorité des employés (79 %) la date d'embauche dans la société (date d'ancienneté dans l'entreprise) et la date à laquelle ils ont commencé à travailler dans leur SM actuel (dans d'ancienneté dans le SM) est la même (tableau 4.12).

Tableau 4.12 : Résultats de la comparaison des 2 dates d'ancienneté

Ancienneté dans l'entreprise vs ancienneté dans le SM actuel	Nombre d'employés	Pourcentage
Ancienneté dans le SM est plus grande	761	21 %
Même date pour les deux	2 944	79 %
Ancienneté dans l'entreprise est plus grande	5	,1 %
Total	3 710	100 %

Notre analyse nous indique que près de 80 % des employés avait la même ancienneté dans l'entreprise et le SM actuel. Étant donné les difficultés de travailler avec deux fichiers, à l'avenir dans nos analyses nous utiliserons la date de l'ancienneté dans l'entreprise pour les 3910 employés uniquement pour définir l'ancienneté d'un individu.

4.7.4 Titre d'emploi des employés

En SST, le titre d'emploi est une variable à considérer dans les analyses. Pour des raisons expliquées dans l'encadré 4.2, cette variable n'a pas été utilisée dans la présente étude.

Encadré 4.2 : Note spéciale sur le titre d'emploi

Dans la base de données sur les employés dans les 57 SM corporatifs décrite dans le rapport #1, il y avait 122 titres d'emplois listés. Chaque SM corporatif a essentiellement la même structure de postes; il n'y a pas 122 emplois différents dans un SM. À part les postes cadres, il peut y avoir des postes d'assistants gérants, de caissières, de bouchers, de commis ou d'assistants-commis dans divers départements. Par contre pour un même poste, plusieurs titres d'emplois peuvent être utilisés d'un SM à un autre, selon la convention collective.

Pour des fins d'analyse, nous avons besoin de regrouper ces 122 titres et pour faire ceci, nous aurions dû vérifier l'équivalence des emplois à travers les 3 910 employés des 57 SM. Pour faire cette équivalence, il n'était pas suffisant de faire correspondre uniquement les titres d'emplois (par exemple, 1er commis boulangerie, commis A, commis B, commis boulangerie, commis "bake off", commis mini boulangerie, etc. pourraient tous être des commis de boulangerie). Pour que les données sur les emplois soient utiles, nous devons être en mesure de regrouper les travailleurs faisant des tâches assez semblables (par exemple le titre "commis d'épicerie" ne nous serait que peu utile puisque le commis d'épicerie qui s'occupe des produits laitiers n'effectue pas les mêmes tâches que le commis d'épicerie qui travaille de nuit). Le travail à faire afin de regrouper les travailleurs, pour les 3 910 employés des 57 SM, représentait un investissement de ressources très considérable.

Étant donné que pour cerner le travail des employés dans notre étude nous disposions des données ergonomiques sur les tâches accomplies par les travailleurs (rapport # 3), l'importance du titre d'emploi dans l'analyse pour définir l'emploi était moindre. Le travail de regrouper et recoder les titres d'emplois n'a donc pas été fait.

4.7.5 Nombre d'employés par département

Les tâches d'un SM s'organisent à l'intérieur d'une structure composée de 6 départements (aussi connus sous le terme "rayon"), puis il y a les tâches de gestion du SM. Les employés sont donc repartis dans ces 6 rayons et dans une section "administration" (tableau 4.13).

Tableau 4.13 Nombre d'employés par département pour les 57 SM

		Départements								Total ²
		Admini- stration	Service	Épicerie	Viande	Boulan- gerie	Char- cuterie	Fruits et légumes	Autres ¹	
Régime	Régulier	322	242	279	248	114	76	95	10	1386
	Temps partiel	8	1 702	213	196	148	142	93	18	2 520
	Total	330 (9 %)	1 944 (50 %)	492 (13 %)	444 (11 %)	262 (7 %)	218 (6 %)	188 (5 %)	28 (1 %)	3 906 (100 %)

¹ 10 gardiens, 1 code 7 et 18 codes 1 sont inclus dans la catégorie "autres".

² 4 individus avaient comme régime étudiants ou temporaires.

On rappelle au lecteur que le régime "régulier" et "temps partiel" dans l'entreprise distingue les employés qui habituellement font entre 38 et 40 heures par semaine de ceux qui ne font pas ce nombre d'heures par semaine, respectivement, mais que certains temps partiels font, sur une base régulière, près de 40 heures par semaine (par ex. certaines équipes de nuit). Pour cette raison, il est intéressant de mieux comprendre notre population de travailleurs et de revoir les données du tableau 4.13 en utilisant la moyenne d'employés par rayon et en comparant celle-ci avec le nombre d'heures travaillées annuellement par département que nous avons présenté à la section 4.3.2. Nous pouvons aussi ajouter à ces données un aperçu fictif du nombre de travailleurs, à temps plein, qu'il serait nécessaire d'avoir pour atteindre la moyenne du nombre d'heures travaillées par département. Nous pouvons calculer cet aperçu fictif en utilisant la donnée suivante, très utile en recherche dans des calculs d'incidence d'événements : l'estimé qu'un travailleur à temps plein fournit 2 000 heures ouvrables par année dans une firme quelconque.

Tableau 4.14 : Comparaison de la moyenne d'employés par rayon et du nombre d'heures moyen travaillées annuellement

	Admini- stration	Service	Épicerie	Viande	Boulan- gerie	Charcu- terie	F & L
Moyenne d'employés	6	34	9	8	5	4	3
Moyenne d'heures travaillées pour l'année	9 205	35 834	12 858	11 433	5 699	4 777	4 715
Aperçu fictif du nombre d'employés moyen si tous étaient à temps plein	5	18	6	6	3	2	2

À l'exception du nombre de personnel en administration, nous voyons que pour diverses raisons (par ex. la durée des heures d'ouverture d'un SM) le travail à accomplir dans un SM et dans chaque département est organisé autour d'un nombre d'employés plus grand que ce à quoi on aurait pu s'attendre si tous étaient à temps plein (aperçu fictif calculé avec 2,000 heures ouvrables par année).

Population visée par le projet

Étant donné que notre projet cible tous les employés des SM à l'exclusion des caissières et des postes cadres (et du groupe "autres"), nous avons regardé la distribution des employés par département en éliminant ces exclusions.

Tableau 4.15 : Nombre d'employés par département en excluant les cadres et les caissières

	DÉPARTEMENTS						TOTAL
	Service*	Épicerie	Viande	Boulangerie	Charcuterie	Fruits et légumes	
Femmes	0	16	103	205	196	11	531
Hommes	853	476	341	57	22	177	1926
TOTAL	853 (34 %)	492 (20 %)	444 (18 %)	262 (11 %)	218 (9 %)	188 (8 %)	2457 (100 %)

*Pour enlever les caissières nous avons soustrait les femmes du rayon service.

4.7.6 Le taux de roulement

Des données sur le taux de roulement annuel dans l'entreprise n'étaient disponibles que pour tous les employés des supermarchés et des hypermarchés confondus. Nous avons donc décidé d'examiner certaines données dont nous disposions pour essayer d'estimer le taux de roulement. Le taux de roulement est une donnée importante à obtenir, par exemple, pour s'assurer que notre étude ne se déroulait pas dans 4 SM ayant un taux de roulement bien supérieur ou inférieur à celui des autres SM.

Un regard sur le taux de roulement dans les SM corporatifs peut nous être fourni par le nombre d'employés qui n'apparaissent plus dans notre fichier sur les employés d'une version (mars 1996) à une autre (mai 1996). Avec ces données, on peut aussi aborder le taux de roulement du personnel de 2 façons: (1) le personnel qui quitte l'entreprise et (2) le personnel qui est muté (à un autre SM corporatif).

4.7.6.1 Le taux de roulement : le personnel qui quitte les SM corporatifs

D'abord, il fallait vérifier qu'il n'y avait pas eu de vente de SM corporatif entre le 13 mars 1996 et le 22 mai 1996, ce qui pourrait expliquer la disparition de plusieurs employés de notre fichier. Aucuns des 57 SM corporatifs n'a été vendu pendant cette période. Entre ces 2 dates, soit pour 70 jours calendrier, il y a donc 200 employés qui quittent les SM corporatifs (et 222 nouveaux employés apparaissent dans les 57 SM). Ceci correspond à un taux de roulement annuel de 27 % pour l'ensemble des employés dans les SM corporatifs¹⁴. Comme la majeure partie de ces 200 employés occupaient des postes non cadres (192 non-cadres sont partis des 200), le taux de roulement mentionné touche surtout les postes non cadres (taux actuel de 26 % si on le calcule pour les 192). Chez les cadres, le taux de roulement serait de 13 %.¹⁵

Un profil de 192 employés non cadres qui ont quittés suit (encadré 4.3).

¹⁴ -Si nous assumons que ces 70 jours n'ont rien de différent des autres jours de l'année, du moins en ce qui concerne ce taux de roulement, ces chiffres traduisent un taux de 2.9 employés qui quittent la société par jour soit 1043 employés par année pour un pourcentage annuel de 27 % de la population des travailleurs (1043 / 3910 x 100 %).

¹⁵ -8 cadres sur 70 jours soit .11 cadre par jour x 365 jours = 42 cadres par année / 333 cadres x 100 % = 13 %.

Encadré 4.3 : Description des 192 employés qui ont quitté l'entreprise

- 60 % d'hommes et 40 % de femmes
- 96 % de syndiqués et 4 % de non-syndiqués
- 91 % de temps partiels et 9 % de réguliers
- ancienneté dans l'entreprise :
 - 75 % des employés ont moins de 2 ans
 - 14 % des employés ont entre 2 et 5 ans
 - Moyenne : 2,5 ans
- département : même distribution des 192 à travers les départements que pour l'ensemble des 3 910 employés
- moyenne d'âge de 25 ans

Il est à noter qu'il est très peu probable que ces 200 employés aient été transférés à des SM affiliés ou franchisés. Premièrement, l'entreprise ne s'occupe pas de la gestion de employés dans les SM franchisés et affiliés. Deuxièmement, comme nous le verrons plus bas (section 4.7.6.2) lorsque le personnel est muté dans un autre SM, il s'agit surtout de postes cadres. Troisièmement, entre le 13 mars 1996 et le 22 mai 1996, nous voyons 222 nouveaux employés apparaître dans nos 57 SM corporatifs (et ce chiffre est presque égal au nombre d'employés qui ont quitté).

4.7.6.2 Le taux de transfert : le personnel qui est muté d'un SM corporatif à un autre

Entre le 13 mars 1996 et le 22 mai 1996, 25 employés ont été transférés dans un autre SM corporatif. De ces 25, 16 employés occupaient un poste cadre. Ceci représente un pourcentage annuel de 25 % de la population des cadres.¹⁶ Ce taux de 25 % ne concorde pas avec les données discutées à la section 4.5.2 où nous avons 53 % des SM qui avaient un changement de directeur en 1995.

¹⁶ Encore une fois si nous assumons que ces 70 jours n'ont rien qui les distinguent des autres jours de l'année, du moins en ce qui concerne ce taux de transfert, ces chiffres traduisent un taux de ,23 cadres par jour qui sont transférés dans un autre SM corporatif, soit 83 cadres par année (83 / 333 x 100 %).

4.7.7 Résumé de l'ensemble des employés en un clin d'oeil

Les caractéristiques des 3910 employés de l'entreprise vu comme s'ils travaillaient tous dans un seul établissement

- 56 % d'hommes et 44 % de femmes
- 65 % de temps partiels et 35 % de réguliers
- 91 % de non-cadres et 9 % de cadres
- 85 % de syndiqués et 15 % de non-syndiqués
- Moyenne d'âge : 31 ans
- Moyenne d'années d'ancienneté dans le SM : 5.6 ans
- Moyenne d'années d'ancienneté dans l'entreprise : 6.9 ans
- Taux de roulement:
 - Non-cadres : 26 %
 - Cadres : 13 %
- Taux de transfert (cadres) : 25 %

4.8 Un portrait des employés dans un SM moyen

Il est bon de rappeler qu'il s'agit ici de la deuxième façon de voir les données sur les employés, soit celle où l'on considère l'appartenance au SM. Par exemple, pour la caractéristique "âge des employés", on peut examiner la distribution des moyennes d'âge pour chacun des 57 SM (voir l'encadré 4.1 et la figure 4.3B).

4.8.1 Le nombre d'employés dans le SM, leur sexe, leur régime d'emploi, leur syndicalisation et leur statut en tant que cadre ou non-cadre

Nombre d'employés par SM

Dans les 57 SM corporatifs au 13 mars 1996, il y avait 3 910 employés; en moyenne, il y avait 69 employés dans un supermarché corporatif (figure 4.3). Cette moyenne était représentative de l'ensemble des SM corporatifs, si l'on exclut le plus gros et les quelques plus petits SM (figure 4.5). Le plus gros SM comptait 150 employés, alors que le plus petit avait 24 employés.

Figure 4.5 : Histogramme de la distribution du nombre d'employés par SM

Nombre d'employés	Codes de SM											Nombre de SM			
150-159	41											1 SM			
140-149															
130-139															
120-129															
110-119	16	35										2 SM			
100-109	27	48										2 SM			
90-99	14	49										2 SM			
80-89	04	25	29	30	39	40	42	45	52	57	10 SM				
70-79	08	34	46	50	53	55	56					7 SM			
60-69	06	09	11	12	13	15	20	24	33	36	43	47	51	54	14 SM
50-59	01	02	10	21	22	26	37								7 SM
40-49	03	05	07	17	18	19	28	31	32						9 SM
30-39	44											1 SM			
20-29	23	38										2 SM			

Moyenne : 69 employés

Codés à 2 chiffres = Code de magasin assigné par les chercheurs

Codes en gras = SM étudiés

Le sexe des employés par SM

La distribution des employés selon le sexe dans chacun des 57 SM a été calculée et une moyenne de cette distribution a été faite. Ceci donne comme résultat : 45 % de femmes et 55 % d'hommes. Ces valeurs sont presque identiques aux valeurs obtenues lorsque l'on considérait l'ensemble des 3 910 employés (44 % et 56 %). Par contre, le pourcentage de femmes (et d'hommes) par SM varie entre 34 % de femmes (66 % d'hommes) à des SM qui ont 63 % de femmes (37 % d'hommes).

Le régime des employés par SM

La distribution des employés selon le régime dans chacun des 57 SM a été calculée et une moyenne de cette distribution a été faite. Ceci donne comme résultat : 64 % de temps partiels et 36 % de réguliers. Ces valeurs sont presque identiques aux valeurs obtenues lorsque l'on considérait l'ensemble des 3 910 employés (65 % et 35 %). Par contre, la distribution du régime dans les SM varie de 45 % de temps partiels (55 % de réguliers) à 77 % de temps partiels (23 % de réguliers).

La syndicalisation des employés par SM

La distribution du nombre d'employés syndiqués dans chacun des SM syndiqués a été calculée et une moyenne de cette distribution a été faite. Ceci donne comme résultat : 90 % d'employés syndiqués. Cette valeur est proche de la valeur obtenue lorsque l'on considérait l'ensemble des 3 910 employés (85 % syndiqués et 15 % non-syndiqués). Par contre, le pourcentage de syndiqués dans les SM syndiqués passe de 79 % dans le SM où il y a le moins de syndiqués à 99 % dans le SM où il y en a le plus.

Le statut des employés par SM

La distribution du nombre d'employés cadres dans chacun des 57 SM a été calculée et une moyenne de cette distribution a été faite. Ceci donne comme résultat : 9 % d'employés cadres. Cette valeur est identique à la valeur obtenue lorsque l'on considérait l'ensemble des 3 910 employés (9 % cadres et 91 % non-cadres). Par contre, le pourcentage de cadres par SM varie entre 1 % à 21 %.

4.8.2 L'âge des employés par SM

La moyenne d'âge dans chacun des 57 SM a été calculée et la moyenne de ces moyennes a aussi été calculée pour examiner l'âge dans un SM moyen : 32 ans. Ceci est presque identique à la moyenne pour l'ensemble des 3 910 employés, soit 31 ans. Par contre, l'âge moyen dans les 57 SM variait entre 25 ans à 41 ans.

4.8.3 L'ancienneté dans l'entreprise par SM

La moyenne pour l'ancienneté dans l'entreprise dans chacun des 57 SM a été calculée et la moyenne de ces moyennes a aussi été calculée pour examiner l'ancienneté dans un SM moyen : 7 ans. Ceci est presque identique à la moyenne pour l'ensemble des 3 910 employés soit 6,9 ans. Par contre l'ancienneté moyenne dans les 57 SM variait entre 1,1 ans à 13,6 ans.

4.8.4 Le taux de roulement par SM

En utilisant les 200 employés qui avaient quitté les 57 SM corporatifs entre le 13 mars 1996 et le 22 mai 1996 (voir la section 4.7.6.1), le taux de roulement dans chacun des 57 SM a été calculé et la moyenne de ces taux a aussi été calculée pour examiner le taux de roulement dans un SM moyen: 27 % (5,1 % pour les 70 jours de calendrier en question). Ceci est presque identique au taux pour l'ensemble des 3 910 employés soit 26 %. Par contre le taux de roulement dans les 57 SM variait entre 0 % à 78 %.

4.8.5 Résumé : le SM "moyen"

Dans l'encadré 4.1 et la figure 4.2 nous avons discuté de 2 façons de voir les données sur les employés. En employant ces 2 façons nous réalisons que les caractéristiques du SM "moyen" ressemblent beaucoup aux caractéristiques de l'ensemble des 3,910 employés (section 4.7.7). Par contre, nous avons aussi vu que certains SM sont plus extrêmes quant à leur distribution des caractéristiques d'où l'importance de vérifier si les 4 SM étudiés ressemblent aux 53 autres en ce qui concerne les caractéristiques des employés.

Le SM "moyen"
<ul style="list-style-type: none">• 55 % d'hommes et 45 % de femmes• 64 % de temps partiels et 36 % de réguliers• 9 % de cadres et 91 % de non-cadres• 10 % de non-syndiqués et 90 % de syndiqués• moyenne des moyennes d'âge : 32 ans• moyenne des moyennes d'ancienneté dans l'entreprise : 7 ans• moyenne du taux de roulement : 27 %

4.9 Est-ce que les employés des 4 SM étudiés sont semblables aux employés des 53 autres SM?

Il est important de comparer les 4 SM étudiés aux 53 autres SM en ce qui concerne les caractéristiques des employés. Pour faire ces comparaisons, plusieurs approches de statistiques comparatives doivent être prises selon la nature de la variable comparée. Les approches sont donc décrites au fur et à mesure, en même temps que les variables sont présentées.

4.9.1 Le nombre d'employés dans les 4 SM étudiés

Les 4 SM étudiés étaient plus gros (moyenne de 95 employés), en terme de nombre de travailleurs, que la moyenne pour les 53 autres SM (moyenne de 67 employés). Ceci reflète un choix (un critère émis par les chercheurs, section 3.2) puisque le nombre de SM dans lesquels nous pouvions faire une étude était limité; par contre, puisque nous désirions avoir une taille suffisante d'employés pour les analyses, nous avons donc demandé de faire l'étude dans des SM un peu plus gros que la moyenne. Par conséquent, il n'est pas étonnant que la différence entre les 4 SM et les 53 autres SM soit statistiquement significative.¹⁷

4.9.2 La distribution des sexes dans les 4 SM étudiés

Parmi l'ensemble des employés qui travaillaient dans les 4 SM étudiés il y avait 43 % de femmes et 57 % d'hommes. Quoique différente de la distribution dans les 53 autres SM (45 % de femmes et 55 % d'hommes), cette distribution n'était pas significativement différente au plan statistique.¹⁸

4.9.3 La distribution du régime des employés dans les 4 SM étudiés

Parmi l'ensemble des employés qui travaillaient dans nos 4 SM étudiés il y avait 67 % de temps-partiels et 33 % de réguliers. Parmi les 53 autres corporatifs le rapport était plutôt de 64 % et 36 %. La différence entre la distribution dans les 4 SM et celle dans les 53 autres n'était pas statistiquement significative.¹⁹

4.9.4 Le pourcentage de syndiqués et de non-syndiqués dans les 4 SM étudiés

Parmi l'ensemble des employés qui travaillaient dans les 4 SM étudiés il y avait 6 % de non-syndiqués et 94 % de syndiqués. Parmi les 53 autres SM corporatifs, les proportions étaient respectivement 16 % et 84 %. La différence entre la distribution dans les 4 SM et celle dans les 53 autres était statistiquement significative²⁰. On se rappellera que nous avons particulièrement voulu sélectionner des SM plus gros (voir les critères de sélection à la section 3.2); on pouvait donc s'attendre à ce que ces SM aient un ratio de non-syndiqués / syndiqués plus bas, puisque les SM plus gros ont probablement plus d'employés syndiqués sans pour autant avoir plus de personnel de direction.

¹⁷ Puisque les données sur le nombre d'employés par SM n'étaient pas distribuées normalement, une analyse de variance non paramétrique de Wilcoxon a été utilisée pour faire l'examen de la différence entre les 2 groupes.

¹⁸ La différence pour cette variable entre les 4 SM étudiés et les 53 autres a été testée avec un χ^2 .

¹⁹ La différence pour cette variable entre les 4 SM étudiés et les 53 autres a été testée avec un χ^2 .

²⁰ La différence pour cette variable entre les 4 SM étudiés et les 53 autres a été testée avec un χ^2 .

4.9.5 La distribution des postes cadres et non cadres dans les 4 SM étudiés

Parmi l'ensemble des employés qui travaillaient dans nos 4 SM étudiés il y avait 6 % de cadres et 94 % de non-cadres. Parmi les 53 autres corporatifs, les proportions étaient respectivement de 9 % et 91 %. La différence entre la distribution dans les 4 SM et celle dans les 53 autres était statistiquement significative²¹. Encore une fois ici, on constate que le fait d'avoir choisi des SM plus gros diminue le ratio de cadres / non-cadres, puisque les SM plus gros ont probablement plus d'employés non-cadres sans pour autant avoir plus de personnel cadre.

4.9.6 L'âge dans les 4 SM étudiés

Parmi les 4 SM étudiés, la moyenne d'âge était de 29,9; dans les 53 autres SM, elle était de 31.8 années. Cette différence est significative²² cependant la différence est petite (1,9 ans de plus jeune dans les 4 SM étudiés). Nous tiendrons compte de ceci dans les analyses à venir et leurs interprétations.

4.9.7 L'ancienneté dans l'entreprise pour les 4 SM étudiés

On pourrait s'attendre à ce que les résultats sur l'ancienneté soient similaires à ceux sur l'âge puisque ce sont des variables liées. Effectivement, parmi les 4 SM étudiés, la moyenne d'ancienneté dans l'entreprise était de 5,3 années; dans les 53 autres SM celle-ci était de 7,1 années. Cette différence de 1,8 an est significative²³. Nous tiendrons compte de ceci dans les analyses à venir et leurs interprétations.

4.9.8 Le taux de roulement dans les 4 SM étudiés

Parmi les 200 employés qui avaient quitté les 57 corporatifs entre le 13 mars 96 et le 22 mars 1996 (section 4.7.6.1), 24 employés font partie des 4 SM étudiés (176 dans les 53 autres SM). Ceci représente 6,6 % de la population qui a quittée en 70 jours calendrier (et 5 % dans les 53 autres SM). La différence entre ces deux taux de roulement n'est pas statistiquement significative²⁴.

²¹ La différence pour cette variable entre les 4 SM étudiés et les 53 autres a été testée avec un χ^2 .

²² La différence pour cette variable entre les 4 SM étudiés et les 53 autres a été testée avec un test t.

²³ La différence pour cette variable entre les 4 SM étudiés et les 53 autres a été testée avec un test t.

²⁴ La différence pour cette variable entre les 4 SM étudiés et les 53 autres a été testée avec un test t.

5. EN RÉSUMÉ : LES 4 SM ÉTUDIÉS DANS LE PROJET SONT-ILS "TYPIQUES" DES SM CORPORATIFS POUR TOUTES LES CARACTÉRISTIQUES RECUEILLIES ?

Nous avons, dans la section 4, examiné en quoi nos 4 SM étudiés ressemblaient ou ne ressemblaient pas à l'ensemble des 57 SM; cet examen nous l'avons fait pour chaque caractéristique des SM sur laquelle nous possédions des données, et ce, caractéristique par caractéristique. Le tableau 5.1 résume les résultats trouvés de cette comparaison des 4 SM étudiés au reste des SM corporatifs, caractéristique par caractéristique.

Comme nous pouvons le constater dans le tableau 5.1, la ressemblance des 4 SM étudiés aux autres SM corporatifs a été examinée pour 19 caractéristiques des SM. Pour la grande majorité, les résultats de cet examen nous porte à croire que nos SM étudiés ressemblent aux autres SM corporatifs. Pour 2 caractéristiques (âge et ancienneté des employés dans l'entreprise), il y a une différence et cette différence est statistiquement significative. Nous tiendrons compte de ceci dans les analyses à venir et leurs interprétations. Finalement, il y a deux autres caractéristiques (nombre d'employés et nom du syndicat) sur lesquelles nos SM étudiés diffèrent des autres. Ceci n'est évidemment pas une surprise car nous avons spécialement sélectionné des SM un peu plus gros que la moyenne et appartenant à un syndicat en particulier (voir critères de sélection section 3.2). De plus il n'est pas étonnant que deux autres caractéristiques associées à la grosseur d'un SM (nombre de non-cadres et de syndiqués) soit aussi différentes dans nos 4 SM étudiés.

Tableau 5.1 : Caractéristique par caractéristique : résultats de la comparaison des 4 SM étudiés au reste des SM corporatifs

Informations générales sur le SM	Environnement physique des SM: Superficie totale du SM OK⁽²⁾	Évolution de l'environnement physique des SM: Changement des aménagements physiques (Ex: aggrandissement, relocalisation, rénovation, etc.) OK⁽²⁾	Environnement physique des SM: Particularités physiques du SM - plusieurs aspects (Ex: architecture) OK⁽²⁾	Localisation géographique du SM ⁽¹⁾	Mesures du rendement des SM: Chiffre d'affaires OK⁽²⁾
	Mesures du rendement des SM: Nombre totale d'heures travaillées par les employés pour l'année OK⁽²⁾	Mesures du rendement des SM: Nombre total d'heures d'ouverture au public par semaine OK⁽²⁾	Syndicalisation du SM (syndiqué: oui ou non) OK⁽²⁾	Syndicalisation du SM (nom du syndicat d'appartenance) 4 SM ÉTUDIÉS SONT COMPARABLES À PLUS DE LA MOITIÉ DES SM⁽²⁾	Données sur l'approvisionnement du SM (nombre de livraisons, type, horaire, etc.) ⁽¹⁾
Historique du SM	Données sur le(s) changement(s) de statut du SM (corporatif, affilié ou franchisé) OK⁽²⁾	Changement ou non au plan de l'équipe de direction Ex: directeur transféré, etc. OK⁽²⁾	Présence ou non d'événements-clés Ex: grève, lock-out, etc. OK⁽²⁾		
Informations sur la main-d'oeuvre dans le SM	Nombre d'employés par SM 4 SM SONT PLUS GROS⁽⁴⁾	Sexe de la main-d'oeuvre actuelle dans le SM OK⁽²⁾	Régime: régulier et temps partiel OK⁽²⁾	Statut: cadres et non-cadres 4 SM ONT PLUS DE NON-CADRES⁽⁴⁾	Employé syndiqué et non-syndiqué 4 SM ONT PLUS DE NON-SYNDIQUÉS⁽⁴⁾
	Âge de la main-d'oeuvre actuelle dans le SM (6)	Ancienneté dans l'entreprise et dans le SM actuel (6)	Taux de roulement du personnel OK⁽²⁾	Département de l'employé ⁽⁵⁾	Titre d'emploi de l'employé ⁽¹⁾
SST	Historique de la SST ⁽¹⁾	Données sur le comité SST du SM (voir rapport #2)	Données sur les lésions professionnelles (voir rapport #2)		

Voir notes à la page suivante.

Tableau 5.1 : Caractéristique par caractéristique : résultats de la comparaison des 4 SM étudiés au reste des SM corporatifs (suite)

Notes du tableau 5.1

- ⁽¹⁾ Pour diverses raisons, ces données n'ont pu être obtenues ou traitées.
- ⁽²⁾ OK = Les 4 SM étudiés sont semblables au reste des SM corporatifs pour cette caractéristique.
- ⁽³⁾ Les SM étudiés, par design, devaient appartenir au syndicat TUAC-local 500. Il s'agit ici d'un critère de sélection.
- ⁽⁴⁾ Les chercheurs voulaient des SM avec plus d'employés pour augmenter le nombre de participants sans avoir à ajouter des SM, par le fait même il y avait plus d'employés syndiqués et de non-cadres dans nos 4 SM.
- ⁽⁵⁾ Cette comparaison n'a pas été faite puisqu'en choisissant des SM avec plus de personnel pour notre étude (voir note 4) nous nous attendons à avoir plus de personnel par département aussi.
- ⁽⁶⁾ La différence entre les 4 SM étudiés et le reste des SM est significative. Nous tiendrons compte de cette différence lors de l'interprétation d'analyses futures.

6. CONCLUSION

Nous avons décrit les 57 SM corporatifs en utilisant certaines caractéristiques que nous savons importantes. Ceci nous a permis de réaliser que les 4 SM dans lesquels s'est déroulé le projet étaient semblables aux autres SM corporatifs et qu'en toute vraisemblance nous avons étudié des supermarchés "typiques". De plus, certaines caractéristiques des 57 SM pourront être retenues et utilisées dans nos analyses à venir; nous essayerons de mettre ces caractéristiques en relation avec le taux des lésions professionnelles dans les 57 SM (p.ex. les SM les plus gros sont-ils ceux avec le plus de lésions professionnelles?). Finalement, s'il s'avérait nécessaire de documenter l'évolution des SM corporatifs dans le temps, la description que nous avons fournie ici pourrait offrir une base de comparaison.

DÉFINITIONS

Année financière : Chaque année financière de la compagnie est divisée en 13 périodes égales de 4 semaines. Le début et la fin de chaque année financière coïncident généralement avec la dernière semaine de janvier.

Comité de suivi : Il est composé de 8 personnes qui proviennent de l'équipe de recherche du projet, de l'entreprise et du syndicat. Son rôle consiste à se prononcer tout au long du projet sur les plans d'actions élaborés par l'équipe de recherche, à assurer le suivi du projet auprès des diverses instances et à faciliter le déroulement des activités de recherche dans l'entreprise.

Corporatif (super-marché corporatif) : Supermarché dont la compagnie est propriétaire (vs supermarché affilié ou franchisé).

Directeur régional : Les directeurs régionaux relèvent de la vice-présidence Exploitation - Supermarchés. Il y a plusieurs directeurs régionaux qui se partagent l'ensemble des 155 supermarchés tout statut inclus. Chaque directeur régional a charge d'environ 12 à 15 supermarchés parmi lesquels il y a des magasins des différents statuts de la bannière : corporatifs, affiliés et franchisés. Son rôle consiste à faire le lien entre le siège social et le supermarché pour divers aspects principalement opérationnels (réalisation du plan d'affaires, exploitations, etc.)

F-96 : Pour qu'il n'y ait pas de confusion dans ce rapport, nous ferons toujours précéder par un "F" une année (p.ex. F-96) lorsque nous voudrions parler de l'année financière dans la société; lorsque le F sera absent il s'agira alors d'une année calendrier.

Département : (aussi connu sous l'appellation "service" ou "rayon") : Chacune des divisions administratives et spécialisées du supermarché dirigées par un gérant. Dans les supermarchés on en compte généralement six (6) : service-caisse, boulangerie, charcuterie, épicerie, fruits et légumes, viandes.

56 Rapport 1 - Un regard sur les supermarchés corporatifs (dans un but éventuel d'examiner la SST dans les supermarchés)

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

DR : Directeurs régionaux

F-96 : Année financière 1996 de l'entreprise

SST : Santé et sécurité au travail

SM : Supermarché (s)

58 Rapport 1 - Un regard sur les supermarchés corporatifs (dans un but éventuel d'examiner la SST dans les supermarchés)

ANNEXE A :

Grille d'information sur les supermarchés

GRILLE D'INFORMATION SUR LES SUPERMARCHÉS (SM)

DESCRIPTEURS POSSIBLEMENT IMPORTANTS DES SUPERMARCHÉS
POUR L'ANNÉE 1995 (29 JANVIER 1995 AU 27 JANVIER 1996)*

À COMPLÉTER POUR LES 57 SUPERMARCHÉS CORPORATIFS PENDANT L'ANNÉE

UTILISATION DES DONNÉES SUR LES SUPERMARCHÉS (ANNÉE 1995)

Nous avons besoin de ces données pour :

- 1 Faire une analyse appropriée des lésions professionnelles. Si possible, il fallait donc pouvoir examiner les données sur les lésions en fonction de certaines caractéristiques (ou variables) des supermarchés. Nous pourrions par exemple, analyser le nombre de lésions en fonction de la taille du supermarché. Pour ce faire, les données sur les supermarchés doivent pouvoir se recouper dans le temps avec les données sur les lésions professionnelles - toutes deux étant des données de 1995.
- 2 Identifier les ressemblances (et les différences) entre les supermarchés visités et les autres supermarchés corporatifs. Les données sur les supermarchés doivent permettre de comparer les supermarchés visités aux autres supermarchés corporatifs.
- 3 Permettre éventuellement de déterminer l'évolution dans le temps des supermarchés sur ces mêmes paramètres. Connaître cette évolution sera important si les chercheurs retournent dans les supermarchés pour évaluer l'impact des interventions choisies (évidemment, si la compagnie a décidé de réaliser des interventions).

* Nous nous sommes alignés sur l'année financière de l'entreprise, afin de pouvoir utiliser le plus possible ses données.

GRILLE D'INFORMATION SUR LES SUPERMARCHÉS (SM)

**DESCRIPTEURS POSSIBLEMENT IMPORTANTS DES SUPERMARCHÉS
POUR L'ANNÉE 1995 (29 JANVIER 1995 AU 27 JANVIER 1996)***

IDENTIFICATION DU SUPERMARCHÉ

- **nom :** _____
- **code :**

LÉGENDE	
Sources d'information	
CD = centres de distribution/entrepôts	Finances = vice-présidence Finances
DR = directeur régional	RH = service des Ressources humaines-Supermarchés
Expl.-SM = vice-présidence Exploitation-Supermarchés	RT = service des Relations de travail
fichier = fichier informatisé de SST	SST = service de SST

* Nous nous sommes alignés sur l'année financière de l'entreprise, afin de pouvoir utiliser le plus possible ses données.

INFORMATION GÉNÉRALE (1)	SOURCE
Localisation actuelle (2) :	Expl. SM.
Superficie totale (3) :	Expl. SM
Nombre d'employés (4) :	RH
Nombre de cadres (5) :	RH
Nombre total d'heures travaillées par les employés pour l'année 1995 (4)(6):	Finances
Importance relative des divers départements (7) : <i>département</i> service/caisse (emballeur) épicerie (vrac) boucherie/viande fraîche charcuterie/fromage/poisson fruits /légumes boulangerie TOTAL <i>total d'heures travaillées/1995</i>	Finances
Représentation syndicale (8)(9): •syndicat : •nb de délégués syndicaux (10): •prochain renouvellement conv. coll. : (année/mois/jour)	RT

- (1) La variable " nombre de produits vendus dans le SM" a été élaguée, parce qu'il ne s'agirait pas d'un bon indicateur pour la taille de l'établissement.
- (2) Nous voulions départager les SM selon qu'ils sont localisés dans une grande ville, une banlieue ou une petite ville. Il nous a été impossible de le faire avec l'information disponible.
- (3) Les données de la cie portent sur le rez-de-chaussée seulement, lequel correspond à l'espace loué. La superficie des mezzanines, sous-sols et 2^e étage n'est pas considérée. Ces données incluent la surface de vente et l'entreposage. Il est impossible de distinguer la superficie de l'entreposage.
- (4) Tout le personnel du SM incluant les cadres sont des employés de la cie. Nous avons obtenu un fichier contenant ces informations pour l'ensemble des employés des SM corporatifs.
- (5) Le directeur, l'assistant-directeur et les gérants sont des cadres. Les superviseurs sont responsables de département, ils ont les mêmes fonctions que les gérants, mais ils ne sont pas cadres.
- (6) Les heures travaillées sont les heures de production entrées sur la paie. Elles incluent la formation, mais pas les assignations temporaires ni les absences.
- (7) Nous n'avons pas retenu les variables superficie des départements et nombre ou roulement des produits, parce que ces données ne sont pas disponibles. De plus, le recueil de ces données nécessitait des ressources trop importantes compte tenu de la valeur de ces variables. Par ailleurs, le nombre d'employés est moins précis que le nombre d'heures travaillées par département.
- (8) Presque tous les 57 SM sont syndiqués. Dans un SM syndiqué, tous les employés sont syndiqués hormis les cadres.
- (9) La date d'accréditation a été enlevée parce qu'elle n'est pas disponible.
- (10) Règle générale, il y a 1 délégué par supermarché et un assistant délégué.

MAIN-D'OEUVRE (1) (2)	SOURCE
<p>Caractéristiques de la main-d'oeuvre actuelle (3) : (âge, sexe, ancienneté, expérience)</p> <ul style="list-style-type: none"> • calcul de l'âge moyen : • calcul de l'ancienneté (dans ce SM et dans l'entreprise) moyenne : • calcul des proportions (%) : hommes : femmes : 	<p>RH</p>

- (1) Nous reconnaissons que l'information sur la disponibilité locale de la main-d'oeuvre est importante. Cependant, l'obtention de ces données requerrait un investissement trop important en ressources et en temps pour ce faire.
- (2) Nous avons dû enlever les taux annuel de roulement et d'absentéisme parce que ces taux ne sont pas disponibles dans la cie. En effet, la cie a seulement un taux global pour tous les SM et les hypermarchés, ensembles, sur l'année. Cependant avec certaines données obtenues nous avons été en mesure d'estimer le taux de roulement pour les SM corporatifs.
- (3) Liste des employés avec ces informations. Toutes ces informations sont disponibles sur un fichier informatique. Cependant, la cie ne dispose pas d'information sur l'expérience. Nous avons calculé sur ordinateur la moyenne pour chacune de ces caractéristiques pour chaque SM.

HISTORIQUE DU SM (SUITE)	SOURCE
<p>Changements au plan de l'équipe de direction (1) : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/></p> <p>(directeur, assistant-directeur, gérants)</p> <ul style="list-style-type: none"> description : 	RH
<p>Autres événements-clés (1)(2) : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/></p> <p>(grève, lock-out, sinistre, fermeture, etc)</p> <ul style="list-style-type: none"> description : 	RH/ges-tion du risque

HISTORIQUE DE LA SST	SOURCE
<p>Performance en SST (3) :</p> <p>(DPPH et taux de fréquence annuels, nb de SWATS, étape du pgm STOP)</p>	fichier
<p>Comparaison de cette performance avec les autres SM (3) :</p> <p>(son rang en termes de DPPH et taux de fréquence parmi l'ensemble des SM corporatifs)</p>	fichier
<p>Évolution des coûts annuels des lésions professionnelles (4) :</p>	fichier

(1) Nous avons considéré ces changements à partir de janvier 1994.

(2) Depuis janvier 1994, il n'y a pas eu de grève, ni de lock out. Il y a eu un seul sinistre.

(3) Ces données n'étaient pas disponibles pour toutes les périodes financières.

(4) Le calcul des coûts des lésions aurait nécessité un investissement important de ressources et de temps. Il nous aurait fallu recalculer les coûts des lésions parce que les données disponibles sont les coûts qui sont imputés par l'entreprise aux SM.

68 Rapport 1 - Un regard sur les supermarchés corporatifs (dans un but éventuel d'examiner la SST dans les supermarchés)

FORMATION ET SST (1)	SOURCE
<p>Présence d'un comité SST :</p> <ul style="list-style-type: none"> • oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> • date de création : (année/mois/jour) • interlocuteur de la direction en SST (3) : • activités, fonctions (3) : • fréquence annuelle des réunions : 	SST (2)
<p>Principaux investissements ou activités en SST (4) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • description : 	SST (5)

- (1) Nous avons enlevé la variable *proportion du budget annuel alloué à la prévention*, parce que cette information n'est pas disponible. Il n'y a pas de budget comme tel alloué à la prévention. La direction du SM peut utiliser son budget d'opération pour financer ses activités de prévention.
- (2) Demande d'information par courrier électronique avec les directeurs de SM.
- (3) ND
- (4) Nous dresserons un portrait des activités réalisées par l'équipe de SST de la maison-mère s'il y a lieu. Il n'y a pas d'information disponible, du moins à la maison-mère, concernant les activités de SST initiées par les SM. L'obtention de ces informations requerrait un investissement important en terme de temps et de ressources.
- (5) Ces données ont été recueillies uniquement pour les SM visités, parce que cette information n'était pas disponible pour l'ensemble des supermarchés.

CHANGEMENTS AU COURS DE 1995 (1)	SOURCE
Changement pertinent en 1995 (2) : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	
<p>S'il y a des changements :</p> <ul style="list-style-type: none"> • description • date 	

(1) Pour assurer la comparabilité entre les données sur les lésions professionnelles (1995) et les données sur les supermarchés (1995)

(2) Par exemple, des changements importants du taux de roulement, du taux d'absentéisme, du nombre d'employés, etc. au cours de 1995.

ANNEXE B :

Particularités physiques des SM décrites par les DR

ANNEXE B : Particularités physiques des SM décrites par les DR

Les informations listées ci-dessous sur les particularités sont textuelles, c'est à dire qu'elles sont ce que nous avons reçu des DR. Aucun traitement n'a été appliqué au texte. Pour nous faciliter la tâche d'identifier les 4 SM étudiés parmi ces tableaux nous avons mis leurs informations en gris lorsqu'ils avaient des particularités (Les numéros de magasins sont ceux qui ont été assignés par les chercheurs).

Tableau B-1 : Y a-t-il de l'approvisionnement fait autrement que sur palettes?

Particularités	N° magasin	Description des particularités de l'approvisionnement
Oui	7	Manuel
Oui	19	Rouleau pour le dept. des fruits et la viande.
Oui	20	Certaines compagnies déchargent sur un chariot vert.
Oui	21	La bière, liqueur, quelques direct (par un carreau + rouleau)
Oui	26	Congelé recevoir sur rouleaux
Oui	32	Bière, liqueur, frozen entrepôt.
Oui	33	Élévateur extérieur, très difficile en hiver
Oui	39	Livraison sur roulettes pour le pain
Oui	50	Convoyeur car chambre froide + liqueurs sont au sous-sol.
Oui	54	Pain commercial, petite livraison (+/- 100\$) réception par la porte de sortie à l'arrière du magasin
Oui	57	La réception peut se faire sur chariots par une porte adjointe à celle du dock de réception
TOTAL	11 SM	

Tableau B-2 : Le quai de réception a-t-il des particularités?

Particularités	N° magasin	Description des particularités du quai de réception
Oui	1	Un pour le magasin standard
Oui	3	2 portes de réception pour l'ensemble du magasin.
Oui	5	2 quais: 1 pour épicerie, 1 pour fruits
Oui	6	Avec plate forme manuelle
Oui	19	Un quai pour l'ensemble du magasin. Certaines réceptions se font par une petite porte pour fruits et la viande.
Oui	20	1er étage: 6' de large par 7' de hauteur. Sous-sol: 6'9" de large par 7' de hauteur.
Oui	21	Avec ascenseur. 20' hauteur, 8' largeur.
Oui	23	6' largeur, 8' hauteur
Oui	24	2 quais de réception type "serco"
Oui	27	Quai de réception amovible sur roues, descend et monte avec porte de garage.
Oui	33	On doit recevoir par l'élévateur extérieur avec un lift manuel pour ensuite transférer la palette sur un lift électrique afin de monter la palette au 2e où on doit la reprendre avec un lift manuel pour la ranger. Processus inverse pour la sortie.
Oui	37	3 quais: 1 pour viande, 1 pour fruits, 1 pour épicerie.
Oui	39	Sur 1 étage. Réception: 7' hauteur x 6' largeur. Dock: 7' x 7'.
Oui	43	Quai réception 1er étage: 6'9" hauteur 4'7" largeur. Sous-sol réception plate élévatrice. Porte trop petite doit dépiler palette (souvent) 6' hauteur 5'2" largeur.
Oui	53	Quai de réception épicerie en haut, ascenseur pour descendre le stock. 2 portes de réception: 7' hauteur, 8' largeur.
Oui	54	Même étage, une seule porte: 8' de large, 8' de haut.
Oui	56	2 portes de réception régulières de 8' de hauteur et 7' de largeur. Problème de froid en hiver.
TOTAL	17 SM	

Tableau B-3 : Y a-t-il des particularités concernant l'aire d'entreposage?

Particularités	N° magasin	Description des particularités de l'aire d'entreposage
Oui	1	Aire d'entreposage au sous-sol. Réfrigérateur commun à plus de 1 dépt.
Oui	3	Congélateur commun, racking
Oui	5	Boulangerie et épicerie dans le même congélateur, idem pour réfrigérateur
Oui	6	Congelé épicerie et boulangerie. Frigidaire fruits et boulangerie.
Oui	7	epic.-boul.
Oui	11	Congelés viande et épicerie ensemble
Oui	17	Boulangerie et viande dans congélateur (même)
Oui	18	Frozen viande avec frozen épicerie
Oui	19	Fruits et légumes avec boulangerie et épicerie dans le même réfrigérateur.
Oui	20	Charcuterie avec boulangerie. Fruits et légumes avec produits laitiers.
Oui	21	Boulangerie + épicerie. Boulangerie + légumes.
Oui	22	Épicerie et boulangerie dans les surgelé et réfrigéré
Oui	23	congelés: viande, épicerie, boulangerie
Oui	24	Congélateur (épicerie, viandes surgelées)
Oui	25	Congélateur: boulangerie et épicerie. Réfrigérateur: viande fraîche et charcuterie- fromage.
Oui	28	Congelé viande et épicerie. F & L + oeufs + jus (?)
Oui	29	Produits laitiers + boulangerie
Oui	30	Boulangerie avec fruits & légumes. Boulangerie frozen avec épicerie frozen.
Oui	32	Frozen partagé entre épicerie, viande et boulangerie (sous-sol).
Oui	34	Congélateur d'épicerie avec boulangerie
Oui	35	Boulangerie, épicerie
Oui	36	Épicerie et viande: même congélateur
Oui	37	Congélateur viande et boulangerie ensemble. Réfrigérateur commun épicerie et boulangerie.
Oui	39	Congélateur: viande et épicerie ensemble.
Oui	40	Congelé: épicerie, viandes, boulangerie
Oui	41	Charcuterie et viande

76 Rapport 1 - Un regard sur les supermarchés corporatifs (dans un but éventuel d'examiner la SST dans les supermarchés)

Particularités	N° magasin	Description des particularités de l'aire d'entreposage
Oui	42	Congélateur du dépt. de la viande partagé avec le dépt. de la boulangerie
Oui	43	Chambre congelée sous-sol, congelés épicerie et viandes ensemble, chambre trop petite.
Oui	44	Boulangerie avec fr. & lég. et produits surgelés de boul. avec viande.
Oui	45	Congelé épicerie + boulangerie
Oui	46	Congélateur pour viandes rouges et crème glacée
Oui	47	Produits laitiers et les fruits & légumes. Épicerie, viande et boulangerie dans le même congélateur.
Oui	49	Viande et épicerie: chambre congelé
Oui	50	Viande + boulangerie
Oui	51	Produits surgelés (épicerie). Poisson surgelé (viande).
Oui	53	Charcuterie + boulangerie ensemble. Congelé: épicerie et viande ensemble.
Oui	54	Congelé: viandes et épicerie (boulangerie temporaire). Réfrigéré: fruits et légumes, épicerie.
Oui	55	Congelé boulangerie et congelé épicerie
Oui	56	Congeler épicerie et boulangerie ensemble.
	57	Produits congelés de boul. avec crème glacée
TOTAL	40 SM	

Tableau B-4 : Y a-t-il d'autres particularités?

Particularités	N° magasin	Description des autres particularités
Oui	1	Assenseur pour descendre la marchandise au sous-sol. Dept. de préparation des fruits au sous-sol.
Oui	2	Magasin ayant un espace de travail restreint dans tous les dépt. y compris l'aire des ventes, compte tenu de son chiffre d'affaires. Magasin rénové nov. 95.
Oui	11	Magasin ayant des espaces limités de travail dans certains dépt. comme: fruits, viande, boulangerie, compte tenu du chiffre d'affaires. C'est surtout au niveau des aires de préparation qu'il y a problème. Magasin rénové déc. 95.
Oui	14	Magasin très vaste avec aire de travail bien aménagé et ventes par transactions très élevées. Magasin rénové mai 95.
Oui	19	Sous-sol pour entreposage de l'emballage et des bouteilles vides.
Oui	21	Il y a seulement une descente pour aller au sous-sol.
Oui	40	Petit entrepôt d'épicerie
Oui	43	Lait, bière, liqueurs situés au sous-sol. Doit monter cette marchandise sur un convoyeur tous les jours et des fois plusieurs fois par jour, surtout pour le lait.
TOTAL	8 SM	

Tableau B-5 : Vision des particularités par SM (puisqu'un SM peut avoir plus d'une particularité)

# SMP	APPROVISIONNEMENT	QUAI DE RÉCEPTION	M, S, 2 OPÉRATIONNEL*	AIRE ENTREPOSAGE	AUTRES
7	manuel		S	epic.-boul.	
19	Rouleau pour le dépt. des fruits et la viande	Un quai pour l'ensemble du magasin. Certaine réception se font par une petite porte pour fruits et la viande.		Fruits et légumes avec boulangerie et épicerie dans le même réfrigérateur.	sous-sol pour entreposage de l'emballage et des bouteilles vides.
20	Certaines compagnies déchargent sur un chariot vert	1er étage: 6' de large par 7' de hauteur. sous-sol: 6'9" de large x 7' de hauteur.	S	charcuterie avec boulangerie. Fruits et légumes avec produits laitiers.	
21	La bière, la liqueur, quelques direct (par un carreau +rouleau)	Avec ascenseur 20' hauteur x 8' de largeur	S	Boulangerie + épicerie. Boulangerie + légumes.	Il y a seulement une descente pour aller au sous-sol
26	Congelé recevoir sur rouleaux				
32	Bière, liqueur, frozen entrepôt.		S	Frozen partagé entre épicerie, viande et boulangerie (sous-sol)	
33	Élévateur extérieur, très difficile en hiver	On doit recevoir par l'élévateur extérieur avec un lift manuel pour ensuite transférer la palette sur un lift électrique afin de monter la palette au 2e où on doit la reprendre avec un lift manuel pour la ranger. Processus inverse pour la sortie.	2		
39	Livraison sur roulettes pour le pain.	Sur 1 étage. Réception: 7' hauteur x 6' largeur Dock: 7x 7'	S	Congélateur: viande et épicerie ensemble.	
50	Convoyeur car chambre froide et liqueurs sont au sous-sol.			Viande + boulangerie	

* M = mezzanine
S = sous-sol
2 = 2e étage

Rapport 1 - Un regard sur les supermarchés corporatifs (dans un but éventuel d'examiner la SST dans les supermarchés) 79

# SMP	APPROVISIONNEMENT	QUAI DE RÉCEPTION	M, S, 2 OPÉRATIONNEL	AIRE ENTREPOSAGE	AUTRES
54	Pain commercial, petite livraison (+/- 100\$) réception par la porte de sortie à l'arrière du magasin.	Même étage, une seule porte: 8' de large x 8' de haut		Congelé: viandes et épicerie (boulangerie temporaire) réfrigéré: fruits et légumes, épicerie	
57	La réception peut se faire sur chariots par une porte adjointe à celle du Dock de réception.		M	Produits congelés de boul. avec crème glacée	
1		Un pour le magasin standard	S	Aire d'entreposage au sous-sol. Réfrigérateur commun à plus de 1 dépt.	Ascenseur pour descendre la marchandise au sous-sol. Dépt. de préparation des fruits au sous-sol.
2					Magasin ayant un espace de travail restreint dans tous les départements y compris l'aire des ventes, compte tenu de son chiffre d'affaires. Magasin rénové nov. 95.
11				Congelés viande et épicerie ensemble.	Magasin ayant des espaces limités de travail dans certains dépt. comme: fruits, viandes, boulangerie, compte du chiffre d'affaires. C'est surtout au niveau des ailes de préparation qu'il y a problème. Magasin rénové déc. 95.
14					Magasin très vaste avec aire de travail bien aménagé et ventes par transactions très élevées. Magasin rénové mai 95.
40				Congelé: épicerie, viandes, boulangerie	Petit entrepôt d'épicerie

80 Rapport 1 - Un regard sur les supermarchés corporatifs (dans un but éventuel d'examiner la SST dans les supermarchés)

# SMP	APPROVISIONNEMENT	QUAI DE RÉCEPTION	M, S, 2 OPÉRATIONNEL	AIRE ENTREPOSAGE	AUTRES
43		Quai réception 1er étage: 6'9" hauteur x 4' 7" largeur. Sous-sol réception plate élévatrice. Porte trop petite doit dépiler palette (souvent) 6' hauteur x 5' 2" largeur	S	Chambre congelée sous-sol, congelés épicerie et viandes ensemble, chambre trop petite.	Lait, bière, liqueurs situées au sous-sol. Doit monter cette marchandise sur un convoyeur tous les jours et des fois plusieurs fois par jours, surtout pour le lait.
3		2 portes de réception pour l'ensemble du magasin	M	Congélateur commun, racking.	
5		2 quais: 1 pour l'épicerie, 1 pour fruits		Boulangerie et épicerie dans le même congélateur, idem pour réfrigérateur.	
6		Avec plate forme manuelle		Congelé épicerie et boulangerie. Frigidaire fruits et boulangerie	
23		6' largeur x 8' hauteur		Congelés. viande, épicerie, boulangerie	
24		2 quais de réception type 'serco'		Congélateur (épicerie, viandes surgelées)	
27		Quai de réception amovible sur roues, descend et monte avec porte de garage.			
37		3 quais: 1 pour la viande, 1 pour les fruits, 1 pour épicerie		Congélateur viande et boulangerie ensemble. Réfrigérateur commun épicerie et boulangerie.	
53		Quais de réception épicerie en haut ascenseur pour descendre le stock. 2 portes de réception: 7' hauteur x 8' largeur		Charcuterie + boulangerie ensemble. Congelé: épicerie et viande ensemble	
56		2 portes de réception régulières de 8' de hauteur et 7' de largeur. Problème de froid en hiver.		Congeler épicerie et boulangerie ensemble	
17				Boulangerie et viande dans congélateur (même)	

# SMP	APPROVI- SIONNEMENT	QUAI DE RÉCEPTION	M, S, 2 OPÉRA- TIONNEL	AIRE ENTREPOSAGE	AUTRES
18				Frozen viande avec frozen épicerie	
22				Épicerie et boulangerie dans les surgelés et réfrigérés.	
25				Congélateur: boulangerie et épicerie. Réfrigérateur: viande fraîche et charcuterie, fromage.	
28			S	Congelé viande et épicerie. F & L + oeufs + jus (?)	
29				Produits laitiers + boulangerie	
30				Boulangerie avec fruits et légumes. Boulangerie frozen avec épicerie frozen	
34				Congélateur d'épicerie avec boulangerie	
35				Boulangerie, épicerie	
36				Épicerie et viande: même congélateur	
41				Charcuterie et viande	
42				Congélateur du dépt. de la viande partagé avec le dépt. de la boulangerie	
44				Boulangerie avec fr. & lég. et produits surgelés de boul. avec viande.	
45				Congelé épicerie + boulangerie	
46				Congélateur pour viandes rouge et crème glacée	

82 Rapport 1 - Un regard sur les supermarchés corporatifs (dans un but éventuel d'examiner la SST dans les supermarchés)

# SMP	APPROVI- SIONNEMENT	QUAI DE RÉCEPTION	M, S, 2 OPÉRA- TIONNEL	AIRE ENTREPOSAGE	AUTRES
47			M	Produits laitiers et les fruits & légumes. Epicerie, viande et boulangerie dans le même congélateur.	
49			S	Viande et épicerie: chambre congelée	
51			2	Produits surgelés (épicerie) poisson surgelé (viande)	
55				Congelé boulangerie et congelé épicerie	
16			M		