

Rapport annuel 2021 – Vice-président santé et sécurité SEMB SAQ (CSN)

Liam Belcourt

Qui parlera de l'année 2020 parlera de COVID. Vous trouverez, à travers ce bilan, comment la COVID a influencé notre travail dans le département de santé et de sécurité du SEMB depuis le début de l'année. Toutefois, le but de ce rapport n'est pas de parler de la COVID, mais surtout de vous donner un aperçu du travail acharné fait par l'ensemble des militants du département. Le rapport est divisé selon les sujets suivants : rôle du vice-président de la santé et de la sécurité, réparation, prévention, harcèlement psychologique, comité paritaire en santé et sécurité au travail et finalement, le comité paritaire des assurances. J'espère que cette présentation vous permettra de mieux comprendre le travail que nous faisons et auquel contribuent nos cotisations syndicales.

Rôle du vice-président de la santé et de la sécurité au travail

Le travail du vice-président SST comprend plusieurs volets. Le vice-président doit préparer sa participation aux instances tels l'assemblée générale, le conseil général et le comité exécutif. Il doit aussi coordonner les activités et les mandats de l'équipe SST. Finalement, le vice-président collabore avec les délégués régionaux, répond aux questions des membres et fait des représentations politiques auprès de notre employeur, la SAQ.

L'implication du vice-président au conseil général consiste à préparer des présentations en lien avec les points à l'ordre du jour, à discuter des enjeux de santé et sécurité du département SST et des délégués régionaux dans leur région respective. Nous soulignons nos réalisations comme les accomplissements du comité paritaire en santé et sécurité et les décisions arbitrales qui créent des précédents pour nos membres.

Quant à l'assemblée générale, le vice-président doit se déplacer pendant trois à cinq semaines, souvent aux quatre coins de la province pour animer les assemblées. C'est à ce moment que les membres peuvent s'informer des enjeux SST en posant des questions ou en prenant connaissance du rapport annuel.

Le comité exécutif du syndicat est un lieu privilégié d'échange qui permet aux participants de se pencher sur nos enjeux de façon plus régulière que le conseil général ou l'assemblée générale. C'est ici que nous consultons les autres membres de l'exécutif sur les questions difficiles auxquelles nous n'avons pas toujours les réponses qui sont en lien, soit avec la santé et la sécurité, les relations de travail, la trésorerie, etc. Ensemble, nous trouvons des réponses, souvent au bout de discussions assez houleuses 😊, à nos enjeux, en puisant dans l'expérience collective des autres membres de l'exécutif.

Le mandat du vice-président plus quotidien consiste à un rôle de coordinateur et de courroie d'information. En tant que courroie d'information, le vice-président veille à transmettre au moment opportun et quand c'est pertinent, l'information en lien avec la santé et la sécurité. Cette information peut parvenir à la fois de l'employeur, de la CNESST, de l'assureur, de la jurisprudence, des instituts de recherche, de la Santé publique ou de toute autre source qui pourrait influencer notre travail et notre santé. Ces informations sont souvent transmises aux délégués (pour vous informer en succursale), à

l'employeur en pourparlers de litige ou sous forme de grief ou à l'équipe pour la gestion des dossiers. La bonne information au bon endroit nous permet d'exercer un certain niveau de contrôle ou du moins, d'influencer des situations en lien avec notre santé et sécurité.

En ce qui concerne la coordination, tout comme en succursale, on fait appel à quelqu'un pour coordonner nos tâches, les vacances, les conflits d'équipe et les alignements du département, entre autres. Le vice-président doit déterminer où l'équipe met ses énergies, car en plus des tâches au quotidien, on est souvent appelé à se pencher sur des cas de litige avec l'employeur. Ces cas impliquent souvent des heures de recherche pour trouver des lois ou des cas de jurisprudence propices à nos dossiers. Garder un équilibre quant à la charge de travail est essentiel pendant ces moments occupés.

D'ailleurs, le vice-président doit surveiller l'équipe pour des signes d'épuisement ou de surcharge de travail. Le mandat syndical est important, mais pas au détriment de notre propre santé. Une particularité du département SST est de souvent être dans la gestion des dossiers des gens en arrêt de travail. Ces dossiers peuvent être contestés par l'employeur, l'assureur ou la CNESST. Une contestation peut aussi entraîner une dette importante dans certains cas. Ainsi, quelqu'un qui, à l'origine, n'avait qu'une entorse lombaire doit tout d'un coup composer avec la possibilité de dette monétaire.

Ces dossiers de contestation peuvent durer des mois et des mois, causant un stress psychologique qui s'ajoute à leur dossier de base énorme. Conséquemment, les militants de l'équipe reçoivent des appels des membres SEMB en détresse qui ont besoin de faire part de leurs inquiétudes quant à leurs dossiers. Les militants répondent à ces appels avec empathie et souvent, ils réfèrent nos membres au PAEF (programme d'aide aux employé.e.s et à la famille) et à d'autres ressources professionnelles. Toutefois, il arrive que les militants (incluant le vice-président) partent en arrêt de travail, car ça devient trop stressant. Il faut sans dire que quelques semaines de repos/vacances sont mieux que de partir en épuisement professionnel. Il est pour ces raisons que le vice-président doit prendre au sérieux son rôle de responsable de l'équipe et de déceler des problèmes avant qu'ils ne deviennent trop graves.

Un autre mandat important de la vice-présidence est de faire des représentations auprès de l'employeur pour comprendre des situations et lorsque nécessaire, négocier des dossiers. Habituellement, dans un dossier de litige, le membre en succursale devrait essayer de trouver une solution avec son directeur. Si le résultat des discussions est insatisfaisant, le membre peut impliquer son délégué régional qui mènera, souvent auprès du directeur ou du directeur de secteur, une enquête pour comprendre la nature du litige et défendre le membre si nécessaire.

Lorsque ces interventions ne fonctionnent pas et le litige est fondé, la vice-présidence les récupère. À ces moments-là, le vice-président peut faire des représentations à plusieurs niveaux, dont les partenaires patronaux des relations de travail ou des ressources humaines, des chefs de service (de la santé et de la paie pour le vice-président SST) et les vice-présidents et la présidence en cas de besoin. Lorsqu'un cas de litige arrive au vice-président SST, lui et son équipe effectuent souvent des validations auprès des organismes comme la CNESST, la Santé publique, le service d'incendie (les pompiers), la CSN et parfois, des instituts de recherche. Le but de ces validations est de comprendre si nos prétentions sont valides par souci de bien défendre les membres et de rester crédible dans nos interventions. Le défi, lorsqu'on interagit avec l'employeur, est de pouvoir faire valoir nos points sans rendre plus difficiles nos relations. En ce moment, les échanges se font dans une ambiance de méfiance. Toutefois, le syndicat travaille fort pour créer un lieu de discussion gagnant-gagnant pour le bien des membres SEMB.

Sans rentrer trop dans les détails, voici quelques dossiers litigieux de l'année 2020-2021 :

La COVID a contribué son lot de problèmes en succursale, ce dont les membres sont bien au courant. Au début de la pandémie, la façon dont la SAQ gérait tous ces problèmes a mené, à la demande du syndicat, à une rencontre avec la Santé publique, la CNESST, la SAQ et le SEMB. Le SEMB a demandé aux membres et à la SAQ de respecter les consignes de la Santé publique et de la CNESST depuis le début de la pandémie.

Aussi, le SEMB remarque de plus en plus de dossiers en lien avec des congédiements ayant trait à la déclaration médicale préembauche. Il est notre prétention que ces congédiements peuvent ne pas être justifiés. Aussi, le processus d'accommodement (des membres blessés, par exemple) est un sujet chaud en ce moment. Il est la prétention du syndicat que le processus d'accommodement à la SAQ est défectueux et manque de transparence. Le SEMB est présentement en discussion avec la Commission des droits de la personne en lien avec le processus d'accommodement et la déclaration médicale préembauche. Les discussions avec l'employeur suivront.

En plus, le SEMB essaie d'améliorer le déroulement du comité paritaire en santé et sécurité (CPSST) à la SAQ. Les travaux de ce comité sont très difficiles depuis bien trop d'années. De plus, les membres ne sont presque pas au courant de son existence. François Guillemette, le coprésident syndical du comité, et les autres membres du comité veillent à mener à bien ce projet. De plus, les travaux du comité seront discutés ci-bas.

En résumant, le vice-président SST veille sur l'organisation et le bien-être de son équipe (en plus d'apprendre plein de choses d'eux). Il organise et participe aux instances syndicales. Finalement, il défend à maints niveaux les membres SEMB. Le but est de mener ces discussions en faisant preuve de combativité tout en gardant le respect de la SAQ. Si en tant que lecteur, vous croyez avoir à cœur ces enjeux, votre candidature est attendue avec impatience lors des prochaines élections!

Les prochaines sections du rapport sont consacrées aux mandats variés du département SST. Chaque section a été rédigée par un militant différent de l'équipe SST. Le vice-président SST aimerait prendre quelques lignes pour souligner leur contribution : Éric Legault et Simon de Carufel pour leur contribution en réparation pour cette année (toi aussi, Sonia Bellisario, pour 2019-2020, même si ça n'a pas été publié), Marie-Claude Pichette pour sa contribution en prévention, Serge Pilote pour son récit en lien avec le harcèlement psychologique et le climat de travail, François Guillemette pour sa contribution sur le comité paritaire en santé et sécurité au travail. Finalement, il faut remercier Gabrielle Dancause et Sonia Bellisario pour toutes ces années dévouées à la cause syndicale. Gabrielle nous a quittés cet été et Sonia nous quittera au mois d'octobre. Vous êtes le cœur du département, et tout ce qu'on fait est possible grâce à vous.

Réparation - 1

Simon de Carufel

Je suis le petit nouveau de l'équipe de réparation. J'ai été intégré dans une équipe formidable, efficace, humaine et dévouée. Il y a tellement à apprendre afin de défendre les droits de nos membres qui, malheureusement, se sont blessé.e.s (au travail ou non), mais aussi en lien avec d'autres situations (droits parentaux, retraite). Je vais me concentrer ici sur un aspect plus spécifique de notre département : les avis d'accident et l'ouverture des dossiers à la CNESST.

L'avis d'accident, c'est la première preuve écrite qu'il s'est passé quelque chose d'inattendu en succursale, qu'un accident, peu importe sa nature, a affecté l'un ou l'une de nos membres. C'est une trace indélébile et permanente, contrairement à la parole et aux discussions orales. Tout le monde (l'employeur et le syndicat) est alors mis au courant avec la même version des faits : celle de notre membre. C'est également un document d'une extrême importance dans les dossiers CNESST qui sont contestés.

Une de nos tâches est de répertorier, classifier tous les avis d'évènement accidentel remplis par nos membres. En date du 24 août, nous avons déjà reçu 622 avis depuis le début de l'année 2021. Chaque avis a été lu, classifié et, pour la bonne part de ceux-ci, un suivi a été effectué avec les membres. Ce suivi serré est très apprécié de la part de nos membres qui en sont la plupart du temps très reconnaissant.e.s, car cela leur démontre que leur syndicat les accompagne et les soutient. De plus, dans le cas d'accidents de travail avec lésion (physique ou psychologique), cela nous permet de les informer sur l'importance d'aller consulter un médecin afin qu'il remplisse une attestation médicale de la CNESST, et donc d'ouvrir un dossier, ainsi que de les accompagner et les soutenir dans cette étape importante.

Ce suivi des avis d'accident nous a permis d'identifier plusieurs problématiques. Premièrement, tous les accidents de travail ne font pas l'objet d'un avis d'accident. Le travail de valorisation de l'avis d'accident doit continuer à la fois pour nos membres, mais aussi chez l'employeur, plus spécifiquement chez les gestionnaires de succursale.

Deuxièmement, que l'employeur, suite à la réception d'une attestation médicale de la CNESST, informe rarement les membres qu'ils/elles doivent remplir la « Réclamation du travailleur » et ainsi ouvrir eux-mêmes leur dossier à la CNESST. En effet, l'employeur, bien qu'il reçoive les documents reliés à tout dossier d'accident de travail, n'est pas obligé (et il ne le fait pas!) de les transmettre à la CNESST. Cependant, l'employeur doit, selon l'article 18:05, assister et soutenir les employé.e.s dans leur réclamation à la CNESST, ce qui n'arrive pratiquement jamais dans les faits.

En effet, dans presque tous les cas, l'employeur (gestionnaire de succursale et le Service de santé de la SAQ) n'avise aucunement les membres ayant subi une lésion qu'ils/elles doivent ouvrir un dossier CNESST en remplissant la *Réclamation du travailleur*. Cette situation fait en sorte qu'un grand nombre de nos membres n'ont pas accès aux couvertures et prestations prévues dans la LATMP, ce qui fait en sorte qu'ils/elles assument personnellement des coûts normalement couverts par la loi. Cette situation est très préoccupante et nous allons amener cet enjeu au CPSST, et nous sommes prêts à aller en arbitrage sur cette question si nécessaire.

Troisièmement, la question des lésions psychologiques. D'abord, le terme « lésion psychologique » n'apparaît nulle part dans le formulaire d'avis d'accident, c'est une grave lacune. Cela

revient à dire, en termes bureaucratiques, que les lésions psychologiques n'existent pas à la SAQ. Nous allons amener ce point à la prochaine rencontre du CPSST. De plus, sur les 622 avis d'accident reçus en 2021, seulement 40 faisaient allusion à des lésions psychologiques subies au travail (38 d'entre eux étant reliés à une interaction avec la clientèle). Il est plus qu'évident que cela n'est pas représentatif de tous les événements et situations dans lesquels, dans nos 450 magasins et avec nos 5055 membres, des lésions psychologiques puissent apparaître.

Il sera impératif de faire de la formation afin de sensibiliser et d'encourager fortement nos membres à remplir un avis d'accident lorsqu'un incident pouvant causer des lésions psychologiques se produit dans notre milieu de travail (clientèle agressive, vol, surcharge de travail, insultes, etc.), et aussi d'aller consulter un médecin si des lésions psychologiques apparaissent chez les membres. Il en va de la santé mentale de nos membres, mais aussi de nos environnements de travail parce que les avis d'accident nous permettent d'avoir un portrait de la situation, et donc de pouvoir intervenir.

Donc, comme on peut le voir, il y a beaucoup à faire sur la question des avis d'accident qui même s'il peut parfois paraître banal, est un outil essentiel dans notre capacité comme syndicat de faire valoir les droits de nos membres qui se blessent au travail, mais aussi dans la capacité d'action du SEMB en ce qui a trait à la santé et sécurité de notre milieu de travail. Nous allons voir comment l'employeur réagira aux problématiques que nous soulevons ainsi qu'aux solutions/améliorations que nous tenterons d'instaurer. Dans tous les cas, nous allons continuer notre travail de faire nos interventions et nos combats pour protéger les droits de nos travailleurs et travailleuses. Le syndicalisme est aussi un sport de combat!

Réparation - 2

Éric Legault

Cette année, en réparation, nous avons eu beaucoup de changement dans l'équipe. Nous avons donc dû remanier un peu notre façon de faire de façon à rendre moins troubles les divers changements au sein de l'équipe. Aussi, nous avons cherché à favoriser le partage des connaissances au sein de l'équipe pour mieux représenter les membres dans les différents dossiers liés à ce qu'on appelle, la réparation.

C'est quoi la réparation? C'est la défense et la promotion des droits des accidenté-e-s du travail, de ceux qui sont en invalidité, de ceux qui ont des questions en lien avec la retraite et de ce qu'en dit la convention collective, de ceux qui bénéficient des droits parentaux (maternité, paternité, parental), c'est la défense des motifs de la charte des droits et libertés relativement à certaines situations au travail, c'est travailler pour que les gens aient droit à l'accommodement en vertu de la charte.

Nous avons aussi travaillé fort cette année sur le règlement des griefs de la convention collective précédente, notamment sur les griefs portant sur les articles 18, 19, 34, 35 et 36. Cela nous a permis d'annoter la convention collective actuelle et de préparer le terrain pour la prochaine négociation. Nous avons, comme à l'habitude, fait beaucoup de représentations dans les dossiers CNESST, qu'il s'agisse de répondre aux questions de base ou encore de préparer les différentes contestations et de s'assurer, en collaboration avec nos partenaires de la CSN, que le dossier soit le plus complet possible et bien monté lorsqu'il y a audience au tribunal. Nous avons encore une fois recensé tous les avis d'évènement accidentel

que les membres remplissent (il y en a plus de mille par année), ce qui nous a permis d'identifier les situations problématiques et de faire les interventions nécessaires, soit auprès de l'employeur, soit auprès de la CNESST.

Nous avons collaboré avec les relations de travail du SEMB dans plusieurs dossiers lorsque nous croyions qu'il y avait discrimination ou lorsque cela concernait les différentes lois en santé et sécurité, lois que nous connaissons bien dans notre département. Nous répondons fréquemment aux diverses questions que les délégué-e-s régionaux peuvent avoir. Nos échanges sont vitaux au bon fonctionnement de la défense et de la promotion de nos droits.

Ce fut une année bien chargée!

Il y a encore beaucoup de travail à faire. Nous sommes en train de travailler sur la gestion de l'accommodement chez l'employeur, car nous ne sommes pas satisfaits de la façon dont celui-ci traite ces dossiers. Nous ferons beaucoup d'interventions en ce sens prochainement.

Prévention

Marie-Claude Pichette

Le début de l'année 2021 a ressemblé quelque peu à l'année 2020. Avant la campagne de vaccination, nous avons limité nos visites à l'extérieur de nos régions respectives. Durant cette période, nous avons fait plusieurs interventions pour les mesures sanitaires :

- Le port de la protection oculaire a été problématique dans certains secteurs, les travailleurs ne voulaient pas la porter;
- La SAQ ayant coupé les heures pour la surveillance de la porte d'entrée, cela a créé une perte de contrôle de l'application des mesures de base (lavage de mains des clients et le port du masque, nombre maximal de clients en succursale) et beaucoup de stress chez les travailleurs;
- La clientèle *covidote* qui ne voulait pas porter de masque ou était agressive envers les employés;
- L'exclusion des travailleurs avec symptômes a été difficile à gérer par l'employeur, les consignes prescrites par l'INSPQ n'ont pas été respectées en totalité.

Les travaux des tables de travail ont commencé en avril. Il y a 20 divisions touchées : 2, 13, 15, 21, 26, 33, 36, 39, 42, 51, 53, 55, 68, 75, 75, 107, 121, 123 126 et 134. Plusieurs améliorations ont été apportées autant au niveau des méthodes de travail que des changements dans l'aire de réserve : instaurer une rotation de tâches, meilleure gestion des caisses ouvertes, livraison additionnelle, ajout de rayonnages métalliques, ménage des succursales, déplacement de certains meubles pour faciliter le travail seul, etc. C'est un beau projet paritaire que l'employeur a mis sur pied, nous espérons qu'il respectera sa parole et que nous ferons la même chose l'an prochain dans d'autres secteurs.

Du côté de l'est, les visites annuelles ont débuté en juin. Depuis, 33 succursales ont été visitées, avec rapport complété pour chacune d'entre elles. La problématique majeure qui ressort de ces visites est le flagrant manque d'espace dans les aires de réserve. Depuis plusieurs années, lorsque la SAQ fait rénover les succursales, elle rapetisse les entrepôts, ce qui crée de lourds problèmes de gestion de stock, particulièrement aux magasins qui offrent le service aux agences, qui reçoivent de l'importation privée et les produits achetés en ligne (CAR). Il y a un sérieux renforcement à faire chez les travailleurs en ce qui a trait au respect du nombre maximal de palettes qui entrent dans leur succursale. Un autre enjeu majeur est celui du non-respect de la procédure D13, principalement dans les succursales solos. Selon les commentaires recueillis auprès des CSS, avec le nombre d'heures allouées par la SAQ, il est très difficile de respecter la procédure à la lettre, malgré le renforcement fait par les délégués et moi-même.

Outre les visites annuelles, plusieurs visites ponctuelles ont été faites depuis le mois de mars. Il est difficile de faire le décompte du nombre de dossiers traités, que ce soit par téléphone ou par courriel, mais il ne se passe pas une semaine sans que nous ayons quelques interventions à faire.

En ce qui a trait au CPSST, François va t'en faire le topo, mais le dossier du gant de manutention anti-coupure est très chaud en ce moment. Après plusieurs essais de gants différents par les travailleurs de la division 118, les critères de sélection ont changé, j'espère que l'appel d'offres fait par l'employeur résultera d'un gant qui nous satisfera. Nous avons également de beaux projets qui s'en viennent : l'installation d'appareils de levage dans quelques succursales, la révision du processus EAEA (rapport d'accident), la révision des critères de sélection pour les chaussures de sécurité, la publication plus fréquente du sécuritract...

Personne-ressource en harcèlement psychologique et climat de travail

Serge Pilote

Les différentes raisons d'intervention de notre personne-ressource en harcèlement psychologique sont les suivantes : conflits, abus de pouvoir allégué versus disciplinaire, problèmes de santé développés au travail, problèmes de climat malsain, plaintes formelles de harcèlement psychologique via la politique de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail de la SAQ. La personne-ressource en harcèlement psychologique agit également au niveau des climats de travail de façon générale via la gestion des plaintes et/ou griefs en lien avec l'article 38 de notre convention collective.

Serge Pilote, notre personne-ressource en harcèlement psychologique, est intervenu dans plus de 45 situations (et l'année est encore jeune...) impliquant des membres dans différentes succursales à travers le réseau, et ce, à différents degrés et de différentes façons, allant de la rencontre individuelle en accompagnement avec les délégués régionaux, avec les différents partenaires RH, directeurs de secteur et de succursale, mais aussi en prenant part à des rencontres de type médiation. Il a participé à trois enquêtes de climat. Serge a aussi participé à plusieurs formations paritaires sur la prévention du harcèlement psychologique et civilité au travail dans plusieurs divisions. De plus, il a accompagné plusieurs membres lors de témoignages d'enquêtes de harcèlement psychologique devant les avocats de PRDSA, soit l'entreprise neutre externe qui traite les dossiers de harcèlement psychologique pour la SAQ.

Serge siège sur le comité paritaire de harcèlement psychologique. Ce dernier a repris ses activités en 2021 de façon plus fréquente, et cela a permis de finaliser le dépliant ainsi qu'une affiche portant sur la sensibilisation face au harcèlement.

Également, Serge a contribué à établir un protocole d'intervention ainsi qu'un affichage sur le respect via le "Comité de bienveillance" afin d'aider les équipes à être davantage outillées face à la clientèle difficile; des projets pilotes ont présentement lieu dans cinq divisions.

Afin de maintenir la personne-ressource en harcèlement psychologique à jour, dans l'optique d'une formation continue, Serge a aussi lu plusieurs ouvrages, livres, articles et jurisprudences, ainsi que d'assister à des webinaires portant sur le sujet au cours de l'année.

COMITÉ PARITAIRE SANTÉ ET SÉCURITÉ

François Guillemette

L'année 2021 débuta par un combat incessant afin de faire respecter notre mandat, notre rôle ainsi que nos niveaux de pouvoir, et ce, pendant le lancement du plus grand nombre de projets et d'actions visant la santé et sécurité jamais vu depuis plusieurs années. La tension a monté à un point tel que nous avons dû menacer de nous retirer du comité. Par la suite, une intervention de Lisa Courtemanche auprès de Catherine Dagenais, ainsi que de notre exécutif auprès de la haute direction, a mené à une rencontre extraordinaire dans les locaux de la SAQ au printemps avec tous les membres du CPSST et la haute direction de la SAQ. Heureusement, à cette rencontre, nous nous sommes entendus sur une multitude de conflits et sur la façon d'entreprendre l'avenir. Nous avons également eu droit à un grand monologue de Catherine sur la priorité de la SAQ en matière de santé et sécurité au travail.

Quelques mois sont passés et je dois avouer que les choses ont beaucoup changé. Le ton est propice aux échanges et nous parvenons à faire valoir nos enjeux. Nous gardons une grande vigilance afin de faire respecter notre mandat, et nous remontons toutes situations potentiellement conflictuelles à la haute direction concernée. Nous entretenons un nombre record de projets au point tel que je doute de notre capacité à réaliser l'ensemble de ces priorités cette année. En voici les principaux :

PROCÉDURE D13

La révision de la procédure D13 a finalement vu le jour au début de 2021 après des années, je dis bien, des années, d'embûches et de combats avec l'employeur. La principale zone grise qui permettait à des travailleurs de rester dans l'aire de réserve toute la journée fut adressée. Maintenant, il est clair que la zone transitoire est un lieu à un maximum de cinq pieds hors de l'aire de vente où il est possible d'avoir un contact visuel sur le seuil d'entrée de la succursale, et que l'employé peut quitter cette zone transitoire un maximum de trois secondes. Les délégués ont visité les succursales paritairement avec les directeurs de secteur lors du déploiement et les préventionnistes ont également visité plusieurs succursales avec leurs homologues. Il est à noter que la collaboration des directeurs de secteur n'était pas partout à son meilleur et que nous devons être vigilants pour nous assurer de son application. Un retour est à faire sur

cette procédure en 2022 afin de s'assurer d'une pérennité. Un outil de suivi devra être fourni au CPSST et nous souhaitons que cette procédure se retrouve dans l'espace formation.

PROCÉDURE PANNE ÉLECTRIQUE

Cette procédure n'était pas facile à mettre sur papier puisque chaque panne électrique est un évènement unique en soi. Elles ont toute une durée différente, un niveau de luminosité différent, une température ambiante différente, etc. De plus, il n'existe pas beaucoup d'exemples de marche à suivre dans le commerce de détail, la plupart des procédures concernent plutôt des opérations liées à de la machinerie ou des chaînes de montage par exemple. Aussi, nous n'avions pas de collaboration de la CNESST dans ce dossier qui considérait que chacun de ses évènements était une exception, et qu'il n'y avait pas réellement de danger pour les travailleurs dans l'immédiat et qu'elle n'avait pas le pouvoir de fermer une succursale dans un tel cas. Malgré tout, nous avons été capables de limiter au maximum le travail dans l'aire de réserve et lors de la manutention de marchandises qui représente plus de 75% de nos accidents de travail. Cette procédure est maintenant en vigueur.

GANT DE MANUTENTION ANTI-COUPURE

Les accidents en lien avec l'utilisation du couteau sont encore beaucoup trop fréquents à la SAQ. Après l'intervention de la CNESST, suite à une coupure sévère d'une travailleuse en 2019, La SAQ a lancé un projet pilote avec un nouveau couteau doté d'une lame en céramique. Malheureusement, le résultat ne fut pas celui escompté, la lame brisait très facilement et le carton était très difficile à couper, donc quelle solution pouvait-on souhaiter? Régler le problème à la source, soit retirer les couteaux et arrêter les étages « cut-caisses » des années 90? Eh bien non, notre idée ne fut pas retenue. Alors, il ne restait qu'une approche, celle de fournir un nouvel EPI aux travailleurs. Le CPPSST étant mandataire de la sélection des EPI, le projet pilote sur le gant anti-coupure était donc lancé au printemps 2021. Ce fut un projet ardu puisqu'il était très difficile de recevoir les quantités suffisantes de gants choisis, de jongler avec la composante des appels d'offres gouvernementaux et de rentrer dans des délais de réalisation souhaitée par la SAQ qui ne nous était pas clairement exprimée. Après un pilote de quelques mois, plusieurs gants ont été testés, et ceci nous a permis d'identifier les critères de sélection afin d'avoir le meilleur gant possible adapté à la réalité des succursales. Ce gant, maintenant identifié et grandement apprécié par les équipes du pilote dans la région de Trois-Rivières, va faire son apparition dans le réseau à la mi-octobre. Nous croyons avoir trouvé un gant léger, assez mince nous permettant d'avoir une bonne prise lors de la manutention grâce à un enduit en nitrile, une précision assez fine pour manipuler le RF ou une borne inspire, une bonne dextérité lors de l'utilisation du couteau et une bonne protection contre celui-ci, bien évidemment.

SOUS-COMITÉ COMMUNICATION

L'un des constats, lorsque nous avons recommencé le comité, était de remettre sur pied les différents canaux de communication. Nous avons donc créé un sous-comité qui se penchera sur les façons d'interagir avec les travailleurs, la page intranet, la diffusion des procès-verbaux, le sécuri-tract et l'ensemble des points de contact, afin de diffuser un maximum d'information et garder le CPSST vivant.

Cette année, nous avons publié deux sécuri-tracts, et nous souhaitons transformer celui-ci en une version 2.0 avec un support audiovisuel.

FORMATION MANUTENTIONNAIRE DE L'IRSST

La partie syndicale a travaillé activement à convaincre l'employeur de participer au projet de recherche portant sur l'évaluation d'un nouveau programme de formation en manutention. Ce programme a pour objectif de tester en entreprise les dernières avancées à la fine pointe de la technologie en manutention manuelle par l'un des plus grands centres de recherches, l'Institut de recherche Robert Sauvé en santé et en sécurité au travail, l'IRSST. C'est un total de huit travailleurs qui recevront cette formation de 30 heures dans le laboratoire de l'IRSST. Le projet débutera à la fin septembre dans deux divisions de la région de Montréal qui sont encore à déterminer. Nous attendons avec impatience le résultat des recherches qui pourrait être intégré à une nouvelle formation d'experts manutentionnaires en présentiel.

APPAREIL DE LEVAGE

Le CPSST a également participé à une étude ergonomique commandée par la SAQ par une firme externe en 2019. Cette étude portant sur l'ensemble des postes de travail, ainsi que tous nos environnements de travail, avait pour but de jeter les bases d'un modèle souhaitées pour les succursales de demain en prenant en considération les recommandations d'un ergonome. L'une des recommandations de cette étude était l'implantation d'appareils de levage dans le réseau. La SAQ a donc demandé au CPSST de choisir cinq succursales dans une première phase afin de tester plus d'un type d'appareil. Nous avons privilégié des succursales avec un gros volume de caisses, une fréquence élevée d'accidents de travail et une population importante avec des limitations fonctionnelles. Au moment d'écrire ces lignes, trois fournisseurs étaient sur le point de nous présenter leur offre d'appareils. Les succursales choisies sont les suivantes : 33615 Lévis, 33546 Drummondville, 23144 Terrebonne, 23451 Dépôt Gatineau et le 23152 Sherbrooke.

RÉVISION DE LA DÉCLARATION D'ÉVÈNEMENT ACCIDENTEL

Le SEMB a la volonté de s'attaquer au fameux « Avis d'accident » introuvable, non complété, mal interprété et j'en passe... Puisqu'il s'agit d'une priorité annuelle de la SAQ, nous souhaitons au CPPST de profiter de l'initiative pour y adresser ses enjeux, entre autres, une meilleure accessibilité de la déclaration, soit par une icône bureau ou un lien sur la page principale de l'intranet, développer une démarche ou protocole paritaire sur les actions à prendre immédiatement lors d'un accident de travail, mieux former/informer les travailleurs et les gestionnaires par le biais de formation dans espace formation et faire la promotion et la démonstration de l'importance de la déclaration d'évènements accidentels. Nous allons débiter les travaux cet automne.

Comité paritaire des assurances

Liam Belcourt

Habituellement, le mandat du comité paritaire des assurances est d'assurer le bon déroulement de notre négociation annuelle du renouvellement de notre contrat d'assurance auprès de notre assureur SSQ. Toutefois, deux nouveaux mandats se sont ajoutés à l'ordre du jour depuis un an et demi : l'Annexe 24 sur les assurances collectives des membres SEMB et le processus d'appels d'offres des assurances collectives.

Par l'Annexe 24, l'employeur souhaite égaliser les prestations d'assurance salaire sur l'ensemble des années d'éligibilité au régime; ce point n'est pas problématique en soi pour le SEMB. Toutefois, l'autre but de la SAQ, d'arrêter de contribuer à la deuxième année de l'assurance salaire. En ce moment, en deuxième année, la SAQ contribue 50% de ce qu'il contribue en première année, soit 50% d'environ 63% de notre salaire. Le reste est assumé par les contributions au régime. Sans rentrer trop dans les détails, l'employeur souhaite mettre fin à sa contribution en deuxième année pour faire porter le fardeau entièrement à ceux qui contribuent. Autrement dit, l'employeur veut payer moins. Dans l'Annexe 24, c'est écrit qu'un tel changement doit se faire à coût nul pour les membres. Toutefois, au bout de plusieurs mois de discussion, le SEMB n'a pas été convaincu de comment ce changement pourrait se faire à coût nul, alors, on s'est retiré des discussions. En conséquence, l'employeur nous a déposé un grief patronal. Les discussions poursuivront.

Le processus d'appel d'offres a apporté son lot de récriminations et de problèmes aussi. Premièrement, il faut dire que le SEMB n'est pas contre le processus d'appel d'offres. Toutefois, l'employeur est arrivé en disant qu'il fallait qu'on se soumette à une série de règles, qu'une fois validée et remise en question, s'est avérée à moitié vraie. Le fait d'avoir remis en question la direction de la SAQ dans ces travaux a créé une ambiance de méfiance (totalement mal fondée d'après l'auteur de ce récit). Malgré tous ces problèmes, le comité a réussi à passer à travers ce climat difficile et maintenant, les travaux avancent bon train. Ce sera la première fois depuis 40 ans que le SEMB et la SAQ participent à un appel d'offres pour notre régime d'assurance collective. On devrait voir les résultats de ces travaux en début 2022.

Conclusion

L'année 2020-2021 fut une année avec beaucoup de hauts et de bas. La COVID nous mène la vie dure depuis bientôt un an et demi. La COVID nous empêche d'avoir un contact en personne avec vous, chose essentielle depuis fort longtemps pour la santé des organisations comme la nôtre. Nous espérons que ce rapport vous a fourni un aperçu de ce que l'on fait dans le département SST de votre syndicat. Le but du rapport étant d'améliorer votre compréhension de votre syndicat et si possible, de stimuler l'intérêt que vous pourriez en avoir pour le SEMB. N'oubliez pas, la santé de votre syndicat est un reflet de l'intérêt et la participation que les membres portent à son égard. Bonne année 2022 à tout le monde.