

# Rapport SST 2021-2022

## Mot du vice-président santé et sécurité au travail

Liam Belcourt

Le but de ce rapport est 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 à quoi 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 VP 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 VP collabore avec les délégués régionaux, répond aux questions des membres et fait des représentations politiques auprès de notre employeur, la SAQ.

L'implication du VP 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 VP 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'échanges 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, soit en lien 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 VP plus quotidien consiste à un rôle de coordinateur et de courroie d'information. En tant que courroie d'information, le VP 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, à 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 VP 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 VP 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 leur dossier. Les militants répondent à ces appels avec empathie et souvent, ils réfèrent nos membres au PAEF (programme d'aide aux employé.es et à la famille) et à d'autres ressources professionnelles. Toutefois, il arrive que les militants (incluant le VP) partent en arrêt de travail, car le stress devient trop intense. Il faut dire que quelques semaines de repos/vacances sont mieux que de partir en épuisement professionnel. C'est pour ces raisons que le VP 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 que le litige est fondé, la vice-présidence les récupère. Dans ces moments-là, le VP 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 VP SST) et les vice-présidents et la présidence en cas de besoin. Lorsqu'un cas de litige arrive au VP 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.

Voici quelques dossiers SST sur lesquels nous avons travaillé cette année :

- [Billets médicaux avec date de retour non respectée](#)

Nous avons constaté à plusieurs reprises que la réintégration des temps partiels en arrêt de travail avec des conditions personnelles (pas blessés au travail) était refusée. Ces réintégrations étaient refusées par l'employeur prétextant que l'horaire était déjà sorti et quand quelqu'un est déjà remplacé à l'horaire, il devient impossible de les remplacer. Le syndicat a soumis la position que lorsqu'il y a une date de retour sur le billet médical, le gestionnaire avait simplement à mettre cette personne à l'horaire, et si jamais la réintégration devenait impossible à cause de poursuite de l'arrêt médical, le gestionnaire devait gérer l'absence en imprévisible. Cette position a été acceptée par l'employeur après près de deux ans de discussion. Le résultat d'une telle décision : les temps partiels qui ont une date de retour prévue sur leur billet médical ne seront plus privés des heures auxquelles ils ont droit, et le salaire qui les accompagne.

Ce sont des exemples comme celui décrit ci-haut qui donnent souvent l'impression que l'employeur nous perçoit souvent comme des dépenses pour l'entreprise qu'il faut réduire au maximum, et non comme des êtres humains avec des loyers à payer et des familles à soutenir qui doivent parfois composer avec des ennuis de santé.

- [Dossier accommodement](#)

Nous sommes maintenant rendus à notre millième discussion sur l'accommodement avec l'employeur. C'est un sujet complexe, ce qui rend les discussions sur les thèmes comme les rôles et responsabilités, la communication et les procédures ardues.

Après plusieurs interventions, nous avons réussi à faire créer un comité pour discuter de ces enjeux, entre autres, pour essayer de rendre moins conflictuels les échanges. Le comité s'est rencontré à maintes reprises et malgré quelques sujets rassembleurs, le premier constat que nous avons fait est que notre vision du processus d'accommodement et la vision de l'employeur sont souvent aux antipodes. Malgré ou possiblement grâce à la difficulté des discussions, l'employeur s'est engagé à suivre une formation de façon paritaire sur le processus d'accommodement auprès de la Commission des droits de la personne cet automne. De plus, nous allons bientôt entamer des discussions sur l'accommodement temporaire. Alors, même si les discussions sont lourdes et drainantes, tout n'est pas négatif.

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 VP SST aimerait prendre quelques lignes pour souligner la contribution, non seulement au rapport, mais aussi à leur mandat respectif : Éric Legault, Simon de Carufel, Sébastien Leclerc, Sonia Bellisario et Hugo Montour pour leur contribution en réparation pour cette année, François Guillemette et Charles Grenier pour leur contribution en prévention, et Serge Pilote pour tous ses efforts pour nous aider à garder le sourire en succursale et dans nos bureaux en tant que responsable de harcèlement psychologique et le climat de travail.

Vous êtes vraiment une équipe de rêve et je ne serais jamais capable de faire mon mandat sans vous. Chaque jour que je milite avec vous, je vois la force de la collectivité et ce qu'on est capable de faire lorsqu'on se soutient dans la vie. Dernièrement, j'aimerais souligner le soutien administratif de nos employées, Josée Nault et Louise Lussier. Merci à vous tous et toutes.

Voilà, je vous souhaite une bonne lecture des activités de l'ensemble de l'équipe ci-bas.

# Rapport annuel 2021-2022 du coprésident syndical

## Comité paritaire en santé et sécurité au travail - CPSST

François Guillemette

Une autre année très difficile avec notre employeur en matière de paritarisme en santé et sécurité au travail. Beaucoup de dossiers qui traînent en longueur, beaucoup de retours qui, parfois, n'arrivent jamais, et beaucoup de sujets pour lesquels ni le SEMB ou le CPSST a été consulté.

Il est très frustrant que la communication avec la SAQ soit toujours aussi difficile dans une période où elle se dit plus que jamais engagée en matière de santé et sécurité au travail.

- Sous-comité gants de manutention anti-coupure

Après le test du couteau en céramique en 2019 qui ne fut pas concluant, la pression de la CNESST et les accidents en lien avec le couteau toujours présent dans le réseau, la SAQ a donné le mandat au comité de définir des critères de sélection pour un gant anti-coupure. Un pilote a été fait dans le secteur de Trois-Rivières où nous avons testé plusieurs gants afin de déterminer ce qui répondait le mieux à nos besoins. Un bilan est à venir puisque nous approchons bientôt un an d'utilisation dans le réseau. Nous serons en mesure de quantifier la réussite de la diminution des accidents de travail avec le couteau, mais il est bien évident qu'ils sont en forte baisse.

- Sous-comité sur les pannes électriques

Le mandat a été confié au CPSST de trouver une façon de mieux encadrer l'enjeu de santé et sécurité lors d'une panne électrique dans le but d'uniformiser l'ensemble des succursales dans une procédure. Nous avons donc fait une recommandation qui a été acceptée par la SAQ et maintenant, celle-ci est disponible sous la forme d'une procédure CPSST dans l'intranet. En contrepartie, plusieurs incidents ont eu lieu dans le réseau où des gestionnaires n'ont pas appliqué la procédure.

- Sous-comité sur les communications

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. En 2022, nous sommes, au moment d'écrire ces lignes, en train de refaire toutes les pages concernant la santé et sécurité dans l'intranet.

- Projet de recherche de l'IRSST

Malgré les difficultés de la pandémie, nous avons été en mesure de participer à un projet de formation en manutention de charges avec l'IRSST. Au total, six travailleurs ont reçu cette formation et ainsi, nous avons contribué à la recherche de l'institut. Les résultats seront connus en 2023 et nous aurons accès à une formation des plus récentes en matière de manutention.

- Sous-comité chaussures de sécurité

Nous avons, depuis l'automne 2021, fait des demandes très claires auprès de l'employeur afin d'améliorer l'offre actuelle avec le fournisseur Belmont. Nous souhaitons introduire plus de chaussures légères avec

des bouts en composite, des chaussures de type espadrilles, athlétiques et urbaines. Le fournisseur nous a proposé trois nouveaux modèles au printemps 2022, mais nous sommes toujours sans nouvelles de l'employeur dans ce dossier quant à la mise à la disposition des travailleurs des nouvelles chaussures. La procédure D8 devra également changer afin de refléter les nouveaux critères et modèles.

- [Table de travail SST](#)

Malheureusement, les tables de travail ont très mal débuté cette année. Malgré le fait que la SAQ prétend qu'elles sont paritaires, nous n'avons pas été consultés sur les 14 points communs, nous n'avons pas été consultés dans le choix des succursales et nous n'avons pas été consultés pour nos disponibilités, résultat : très peu de travailleurs ont été représentés par un agent syndical lors de ces rencontres, alors que l'employeur se déplaçait avec le conseiller en prévention, le directeur de succursale, le directeur de secteur ainsi que le partenaire RH. Ce fut donc encore les mêmes excuses réchauffées de l'année dernière affirmant qu'ils feraient encore mieux la prochaine fois...

- [Appareil de levage](#)

De nouveaux outils de travail sont présentement en déploiement dans le réseau afin d'aider les travailleurs en manutention de charges. Malgré cette excellente nouvelle, nous sommes inquiets de plusieurs impacts que ces appareils peuvent avoir sur la santé des travailleurs. Le plus flagrant est le bruit causé par l'appareil même, mais aussi plusieurs éléments ergonomiques sont à considérer. Nous avons demandé une rencontre avec la haute direction afin de poser nos questions et de verbaliser nos observations. À ce jour, cette demande est acceptée, mais aucune disponibilité ne nous est accordée.

- [Projet parcours de la bouteille](#)

Le comité a proposé à l'employeur une recommandation de projet portant sur une analyse de risque de toutes actions du parcours de la bouteille à la SAQ en partant de la préparation/commande de la succursale, la réception des marchandises, la dépalettisation, la rotation/mise en tablettes et en terminant par le poste de caissier. L'objectif est de fournir des recommandations et des règles de travail appuyé par des vidéos, afin de mieux former et d'éduquer nos travailleurs sur les bonnes pratiques et les risques en manutention de charges. Malheureusement, ce projet est présentement sur la glace parce que l'employeur ne sait pas qui est responsable de ce budget. Pourtant, nous avons l'aval du comité de soutien le 22 mai 2022.

En conclusion, c'est un manquement envers le CPSST; le manque de rigueur, le manque de sérieux, le manque d'engagement, le manque de temps, le manque de suivi et le manque de retour.

Puisque les efforts nécessaires ne sont pas déployés par la SAQ envers son comité de santé et sécurité, je suis d'avis que le SEMB devrait se retirer de ce comité, et dévouer son temps avec ses membres sur le terrain.

## Compte rendu de l'année 2021 en prévention – L'est du Québec

Charles Grenier

J'ai intégré l'équipe SST à la fin de février en remplacement de Marie-Claude Pichette. J'ai fait beaucoup de formation en lisant des textes de loi, la documentation transmise par l'équipe SST, des formations données par le Conseil central Québec / Chaudière-Appalaches CSN, etc.

J'ai effectué 29 visites de succursale et j'ai produit les rapports. Malheureusement, j'ai dû constater que très peu de gestionnaires m'ont fait un suivi. J'en ai parlé au CPSST et un des membres de la partie patronale m'a répondu que je n'étais pas leur "boss"... En une seule réponse, j'ai compris que le mot "paritaire" était pour bien paraître, cela démontre qu'il y a encore énormément de travail à faire sur ce dossier. Je considère que la partie patronale ne devrait en aucun cas nous prendre de haut, surtout pour des enjeux de santé et de sécurité. Je constate aussi que les points que j'ai soulevés dans mes rapports ressemblent grandement à ceux soulevés par Marie-Claude et que les choses n'avancent pas très vite. Les directeurs et directrices de succursale ne semblent pas très proactifs. Aussitôt que j'ai envoyé des courriels de rappel, j'ai reçu un appel de l'employeur pour me dire que les gestionnaires ne faisaient même pas de suivi, qu'une fois que nous avons fait le rapport, c'est aux gestionnaires d'agir et que s'il y a un employé qui se blesse, c'est le gestionnaire qui sera en faute. Même si cela est récent à la SAQ, de vouloir agir en prévention lorsque c'est une évidence qu'il y a un enjeu SST, la logique veut qu'une action soit prise surtout si un préventionniste prend la peine de venir visiter une succursale et fasse un rapport, tout cela dans la simple intention de vouloir aider, qu'il soit pour le SEMB SAQ ou pour la SAQ. Nous sommes tous collègues, ne l'oublions pas.

Lorsque j'ai mentionné que le terme "paritaire" était pour bien paraître, c'était fondé. Un projet, qui a été fait seulement par la SAQ, nous a été présenté un mardi à 11h une fois que les annonces de création de nouvelles tables SST ont été faites et que j'avais déjà reçu plusieurs invitations à y participer. Le document en soi est très bien, c'est un rassemblement de 14 points qui était récurrent à travers le réseau. La SAQ veut uniformiser la SST et avoir plus de rigueur. Lors des visites en succursale, le "paritaire" a été constamment mentionné, je suis bien content, mais de me faire reprocher, seulement quelques semaines plus tôt d'être trop exigeant envers les gestionnaires en envoyant que de simples courriels de rappel, me dérange. Je ne suis pas surpris de constater la même chose que je vivais à l'époque où je faisais des GTC. Les gestionnaires n'aiment pas se faire remettre en question par des membres du SEMB SAQ et pourtant, je le fais avec tact et diplomatie.

Avant de commencer mon mandat, j'étais allé visiter la succursale d'Angus afin de voir l'appareil de levage. J'ai tout de suite été bien surpris par l'efficacité de cette machine, et j'en parlais en bien à mes collègues étant donné que nous étions une succursale cible. Mais une fois que le déploiement a commencé et que les lacunes ont fait surface, il fallait en faire part au CPSST, car la réalité est bien différente pour les autres succursales. Quelques membres patronaux du CPSST ont réagi avec certaines amertumes face au "maudit chialage de syndiqués"... Beaucoup d'aspects ne semblent pas avoir été pris en compte. Il n'y a pas eu assez d'employés qui ont testé la machine, seulement deux ou trois temps pleins à la succursale d'Angus. Pourquoi les temps partiels n'ont pas été impliqués? Il aurait été très intéressant de prendre une succursale ciblée qui avait un entrepôt plus petit pour constater la répercussion du son. On ne sait pas quels critères la SAQ a donnés à l'équipe qui fait les appels d'offres. Est-ce qu'elle leur a dit " que ça coûte le moins cher possible et que ça respecte la loi" ? Notre travail, en tant que militant SEMB SAQ, est de rapporter ce que les membres constatent, et ce sont des points légitimes.

En conclusion, je suis très fier de faire partie de l'équipe SST du SEMB SAQ, et je désire que le mot paritaire prenne tout son sens une fois pour toutes. Du moment où la SAQ considèrera le SEMB SAQ comme un partenaire pour faire avancer les choses et non comme une entité malveillante qui critique constamment ses décisions, je crois qu'une meilleure ambiance règnera au sein de l'entreprise.

## SST réparation

Sébastien Leclerc

L'équipe SST réparation est formée par Éric Legault, Simon de Carufel ainsi que Sébastien Leclerc à temps plein. Nous avons également recours au support de Sonia Bellisario à l'occasion. De plus, nous avons, depuis le mois d'août, un nouveau militant dans notre équipe qui se nomme Hugo Montour.

Nous sommes impliqués dans la gestion des dossiers d'accident de travail (CNESST), d'invalidité, de maternité/paternité/parentalité ainsi que de retraite. Pour être en mesure de remplir notre mandat, soit de défendre les droits de nos membres dans différents types de dossiers mentionnés précédemment, nous devons manier différents articles de notre convention collective, la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et la Charte des droits et libertés de la personne. La majeure partie de notre mandat est la gestion des dossiers d'accident de travail, soit des dossiers à la CNESST.

Lorsque se produit un événement accidentel en succursale, que ce soit de nature physique ou psychologique, il est essentiel de le déclarer à l'employeur. La déclaration d'un événement accidentel est la première preuve écrite produite par nos membres qu'un événement imprévu a eu lieu sur les lieux de travail, le syndicat et l'employeur en reçoivent une copie. Ce document est très utile dans la gestion des dossiers CNESST, car il décrit la version des faits des membres et prouve que l'événement a été déclaré à l'employeur.

Une de nos tâches consiste à prendre connaissance des avis des événements accidentels complétés par nos membres, d'effectuer une classification des avis et de les inscrire dans notre répertoire. Depuis le début de l'année 2022 et en date du 31 août 2022, nous sommes rendus à 553 avis pour des événements accidentels déclarés. Après avoir pris connaissance des événements déclarés et les avoir classés, nous nous assurons de faire un suivi auprès de tous les membres. Les informations recueillies lors des appels de suivi nous permettent de fournir des informations importantes sur les droits de nos membres. Ces suivis sont très appréciés par les membres, car cela démontre que nous prenons au sérieux leur situation, que nous sommes présents pour les accompagner et les soutenir. Lorsque les membres subissent une lésion, que ce soit de nature physique ou psychologique, nous nous assurons de bien les informer sur l'importance de consulter un médecin pour obtenir une attestation médicale de la CNESST. C'est à la suite de cette étape que nous informons et accompagnons nos membres en ce qui a trait aux démarches à entreprendre pour procéder à l'ouverture d'un dossier à la CNESST, soit de compléter la réclamation du travailleur et de la transmettre aux destinataires concernés. Cette étape est très importante, car il y a beaucoup d'information à transmettre pour permettre une bonne prise en charge du dossier, et ainsi rassurer et réduire un certain état d'angoisse chez nos membres.

Les suivis effectués nous permettent également d'encourager nos membres à compléter les avis d'accident, et de partager cette pratique avec leurs collègues lorsqu'ils sont témoins d'événements accidentels, car malheureusement, ce ne sont pas tous les accidents qui sont déclarés. Nous continuerons le travail de valorisation à compléter les avis d'accident auprès de nos membres, nous en souhaitons autant du côté de l'employeur et cela, principalement chez les gestionnaires de succursale.



Contrairement à l'employeur, nous informons les membres sur l'importance de compléter une réclamation du travailleur pour ouvrir leur dossier à la CNESST. Force est de constater que malgré le fait que l'article 18:05 de notre convention collective stipule que : "l'employeur et le syndicat s'engagent à collaborer avec l'employé et à l'assister dans la préparation et la présentation de sa réclamation à la CNESST", suite aux nombreux suivis effectués avec nos membres, nous n'avons jamais entendu dire que l'employeur a rempli cet engagement même qu'au contraire, nous sommes témoins de situations dans lesquelles des gestionnaires de succursale ont mal informé des membres, même si cela est possiblement sans mauvaises intentions de leur part et que cela n'est pas récurrent (à notre connaissance), il n'en est pas moins que cela peut avoir des répercussions négatives sur les dossiers CNESST de nos membres.

Heureusement, nous nous assurons d'informer nos membres, du moins ceux et celles qui ont complété la déclaration d'événement accidentel ou ceux et celles qui nous ont contactés à la suite d'un accident en succursale, sur l'importance de remplir la réclamation du travailleur pour ouvrir un dossier à la CNESST. L'ouverture d'un dossier à la CNESST permet l'accès aux couvertures et aux prestations prévues par la LATMP. Dans l'optique où un dossier aurait pu être ouvert à la CNESST et que par manque d'information, cela n'a pas eu lieu, alors, il en résulte que nos membres en assument personnellement les coûts qui auraient pu être couverts par la LATMP. Dans une telle situation, ce ne sont pas seulement les coûts assumés par nos membres qui sont problématiques, mais également le fait que la lésion ne sera pas reconnue comme ayant été causée par le fait ou à l'occasion du travail, ce qui résultera en condition personnelle et ainsi, si la lésion s'aggrave, l'employeur n'aura aucune responsabilité.

En ce qui a trait aux lésions psychologiques, après avoir abordé ce point au CPSST, l'employeur a ajouté au cours de l'année 2021 le terme "lésion psychologique" dans le formulaire d'avis d'accident, il était grand temps. En date du 31 août 2022, 90 avis d'accident sur les 553 compilés sont en lien avec des lésions psychologiques, ce qui correspond à plus de 15% des lésions déclarées. Les causes peuvent être multiples, on fait référence ici à de la clientèle agressive (des insultes, des vols), de mauvais climats de travail, de la surcharge de travail, etc. Il est important de continuer à rappeler l'importance de déclarer tous ces événements à l'aide du rapport d'événement accidentel pour que nous soyons en mesure de soutenir et de guider nos membres. La compilation des avis d'accident nous permet de faire une représentation de la situation et nous permet d'intervenir auprès des membres et de l'employeur.

Depuis le début de l'année, nous sommes intervenus auprès de la CNESST et de l'INSPQ lorsque nous avons la certitude que l'employeur ne respectait les règles émises par la santé publique en lien avec la COVID-19.

Nous avons fait des interventions auprès de l'employeur ainsi que des rencontres avec ce dernier pour essayer de modifier sa position par rapport à l'accommodement. Nous considérons que le syndicat devrait être partie prenante dans la gestion et l'analyse des dossiers d'accommodement cependant, l'employeur n'est pas du même avis, ce qui rend difficile pour nous la gestion de ces dossiers. Nous souhaitons que ces rencontres portent fruit et que cela mène, finalement, à une saine gestion des dossiers d'accommodement pour nos membres. Nous continuerons de faire valoir les droits de nos membres ainsi que de faire valoir notre position à l'employeur. Ce n'est pas évident de faire changer l'employeur de position cependant, nous ne lâcherons pas!

Présentement, nous avons plus d'une centaine de dossiers d'accident de travail qui sont rendus au Tribunal administratif du travail. Nous avons récemment eu à nous adapter à des changements du côté de nos collaborateurs/collaboratrices à la CSN; la situation est rétablie et nous en sommes bien heureux.

Nous échangeons quotidiennement avec les délégué.es régionaux sur différents dossiers. Ces échanges sont primordiaux au bon fonctionnement de notre organisation syndicale. Nous nous assurons de leur transmettre les bonnes informations, de faire les interventions nécessaires avec l'employeur, et ainsi trouver des solutions pour le bien de nos membres.

Enfin, il reste encore beaucoup de travail à faire. Nous continuerons de travailler sur le comité traitant du déroulement d'un dossier d'accommodement fait par l'employeur, tout en faisant des interventions dans le traitement des dossiers d'accommodement. L'employeur nous a également informés qu'il tenait à créer un comité sur la santé mentale et nous invite à y participer, ce que nous ferons.

#### Personne-ressource en harcèlement psychologique :

Les différentes raisons d'intervention de notre personne-ressource en harcèlement psychologique sont les suivantes : conflits, abus de pouvoir allégué vs 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 90 situations en 2021 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 délégué.es 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 quatre enquêtes de climat. Serge a aussi participé à plusieurs formations paritaires sur la prévention de harcèlement psychologique et civilité au travail dans plusieurs divisions. De plus, il a accompagné plusieurs membres lors de témoignages dans des 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 d'abord eu lieu dans cinq divisions et par la suite, le protocole et l'affichage ont été implantés dans tout le réseau.

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.

## Mot de la fin

J'espère que vous avez pu retenir quelque chose sur les agissements de l'équipe SST via ce rapport. Si jamais vous avez des questions sur un dossier en particulier, des questions en général sur les activités ou vous voulez démontrer votre intérêt pour notre mouvement syndical, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Syndicalement,

Liam Belcourt