

Rapport SST 2022-2023

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. Il porte sur la période de septembre 2022 à septembre 2023 pour donner un aperçu le plus récent des activités 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 telles 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 régions respectives. 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 3 à 5 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, que ce 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, toute 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 litiges 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 une stress psychologique, qui s'ajoute à leur dossier de base. 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 VP) partent en arrêt de travail car le stress devient trop. Il vaut sans dire que quelques semaines de repos/vacances est mieux que de partir en épuisement professionnelle. Il 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 le litige est fondé, la vice-présidence les récupère. À 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 :

- [Mise en place d'une nouvelle personne ressource HP/climat de travail](#)

Après avoir travaillé avec le SEMB pendant près de 10 ans, Serge Pilote, notre ancienne personne ressource en HP et climat a pris sa retraite. Il va sans dire qu'il va nous manquer étant donné la qualité de son travail et sa personnalité hors pair. Toutefois, suite à son départ, nous avons dû partir à la recherche d'une nouvelle personne ressource syndicale en matière de harcèlement psychologique et climat de travail. Ultiment, le poste ira à Éric Legault. Il a déjà effectué plusieurs mandats de remplacement lors des vacances de Serge à travers les années, et il satisfaisait à un grand nombre des qualités recherchées pour le poste. Toutefois, étant donnée le fait qu'Éric est sur la table de négociation en ce moment, une personne ressource par intérim a dû être réfléchi.

Ainsi, nous avons eu la chance de trouver Anick-André Morneau. Elle possède plusieurs qualités autant sur le plan personnel que professionnel répondant aux besoins du poste. Anick possède une grande sensibilité pour ses collègues se souciant de leur bien-être. De plus, elle est en train de compléter ses études universitaires. Parmi ses cours on trouve des sujets comme la prévention (son premier amour et poste vers lequel elle va transitionner quand Éric prendra en main le poste de HP) et la négociation. Ces études sont fort pertinentes non seulement pour le poste mais pour les relations de travail en général.

Nous sommes présentement en train de revoir la manière dont les enquêtes en HP et climat de travail se déroule, et il va sans dire que des périodes de transition ne sont jamais faciles. En conséquence, j'aimerais bien souligner le courage et résilience d'Anick-André. J'aimerais bien remercier Anick d'être là avec nous.

[Alcoolisme et consommation à risque](#)

La consommation à risque et la dépendance des substances psychoactives (nom scientifique pour l'ensemble des drogues qui altère l'espace mentale dont l'alcool fait définitivement parti) est un sujet d'actualité pour les Québécois. Le SEMB reconnaît que ses membres peuvent être encore plus à risque étant donné notre milieu de travail. Nous avons aussi constaté que la discussion sur la consommation à risque et la dépendance est quasiment absente de notre milieu de travail contrairement à loto Québec et la SQDC. Ainsi, l'exécutif du SEMB m'a donné le mandat d'aller voir quelles étaient les ressources existantes pour les membres SEMB en lien avec la consommation à risque et la dépendance.

Les fruits de nos efforts ont mené à la mise en place de plusieurs activités pour le syndicat et pour les membres. D'abord, une formation a été donné aux délégués sur comment accompagner un membre qui fait par d'un problème ou qui est en état d'ébriété. Nous avons aussi organisé un balado (podcast) et un webinaire sur la consommation à risque et la dépendance disponible pour tous les membres SEMB. L'enregistrement est toujours disponible sur YouTube.

1. La SAQ ne voulait pas que le SEMB agisse seul dans ce dossier. Ils nous l'ont dit à plusieurs reprises.
2. Jacques Farcy m'a dit de vive-voix que la SAQ n'avait pas besoin d'en faire plus par rapport au sujet car Éducalcool s'en occuper déjà.
3. La SAQ a déjà refusé de s'associer à une organisation venant en aide aux gens ayant des problèmes de consommation car le mot « drogues » figurait dans le titre de l'organisation. La

SAQ aurait dit « nous ne vendons pas de la drogue mais bien de l'alcool... », comme si la consommation d'alcool n'était pas problématique pour la société.

4. L'alcool est la substance psychoactive ayant le coût social le plus élevé tant sur le plan médical que relationnel.
5. Il existe une véritable panoplie de services pour répondre aux besoins des gens.
6. L'abstinence n'est pas la seule manière de gérer une consommation soit disons à risque. On peut aussi passer par la voie de la réduction des méfaits.

Même si on arrête notre liste non exhaustive ici, le SEMB va continuer d'offrir des séances d'informations sous forme de webinaire, balado, et publications via nos plateformes de média sociale. Ultimement, nous devrions nous sentir à l'aise de poser des questions par rapport à notre consommation et pouvoir tendre la main vers notre employeur sans craindre de représailles lors qu'on croit avoir un problème de consommation.

[Violence au centre-ville](#)

La violence au centre-ville de Montréal est devenue un véritable fléau pour les membres SEMB travaillant dans la région. Pour comprendre l'ampleur et bâtir un plan d'action, un comité paritaire a été mis sur pied. Les employés font face à des agressions physiques et psychologiques. Ils sont régulièrement témoins des actes de violence dans le magasin et dans le quartier. L'ensemble de ces événements n'est pas sans avoir un impact sur la santé mentale et physique des gens.

Les travaux ne sont pas encore terminés mais d'importantes décisions ont déjà été prises concernant la formation des employés, des modifications de l'environnement de travail pour le rendre plus sécuritaire, ainsi qu'une augmentation de la présence des agents de sécurité dans les magasins les plus à risque. Il reste à voir si ces mesures réduiront le niveau d'événements violents ou si elles répondront aux besoins des membres en réduisant leur niveau d'anxiété. Le dossier est à suivre.

[Demande d'un médiateur à la CNESST](#)

Le SEMB croit que la SAQ ne permet pas au comité paritaire paritaire en santé et sécurité d'accomplir son mandat, à certains égards, tel que décrit à l'article 34 de la convention collective. Ainsi, nous avons fait une demande à la Cnesst pour avoir un médiateur qui pourrait nous aider à mieux comprendre et dans le besoin trancher lors qu'on n'arrive pas à s'entendre. Selon le Semb, il y a deux principaux obstacles en cause : 1) un refus de l'employeur de transmettre au comité de l'information et des données portant sur des événements accidentels vécus par nos employé.es ; 2) que l'employeur refuse d'informer, de consulter, de mobiliser et même parfois le fait de carrément contourner le comité dans l'accomplissement de son mandat, sur nombre de projets, d'achats de nouveaux équipements de travail, de situations problématiques et de formations ayant des impacts directs et évidents sur la santé et la sécurité de nos employé.es.

Le médiateur est censé nous accompagner prochainement dans notre comité paritaire. Nous espérons arriver à un terrain d'entente avec la Saq.

[Accès à l'information](#)

Le SEMB croit que la santé et la sécurité est l'affaire de tous et toutes. C'est aussi écrit dans notre convention collective à l'article 34 et dans la loi sur la santé et la sécurité au travail. C'est pour cette

raison que le SEMB a fait la demande pour recevoir le rapport intégral d'un audit SST effectué en 2019 pour évaluer comment la Saq pourrait rendre la santé et la sécurité plus efficaces. Au lieu de partager le rapport intégralement avec le cpsst, la Saq a résumé un rapport de 50 pages en 6 diapositives powerpoint ce qui n'a pas répondu à nos besoins. Suite au non-partage du rapport, une demande d'accès à l'information a été faite par le syndicat. La Saq a refusé de s'y conformer. Le SEMB a contesté le refus auprès de la commission de l'accès à l'information. Ce processus de contestation a abouti devant un juge (trois séances) démontrant que la Saq aimerait mieux se battre devant un juge en dépensant des milliers de dollars que de partager un audit SST avec ses travailleurs et travailleuses. Pour toutes ces raisons nous trouvons qu'il y a anguille sous roche et que notre employeur essaie de nous cacher des informations concernant notre milieu de travail.

Campagne contre le harcèlement psychologique

S'assurer que les membres sont suffisamment sensibilisés par rapport au harcèlement psychologique est important pour le Semb. Dans ce sens, le Semb a communiqué son envie de distribuer des troupes d'information et des affiches contre le harcèlement psychologique dans les succursales à notre employeur. Ces outils ont été créés, publiés et fournis par la CSN dans le cadre de leur programme « Agir pour que ça cesse ».

Ultimement, le comité paritaire contre le harcèlement psychologique a été convoqué pour discuter des enjeux possibles avec le projet dont la distribution de matériel syndical dans le milieu de travail, la possibilité d'une distribution paritaire et la nature exacte du message à transmettre lors de la distribution. À la suite des discussions et à une présentation du matériel à diffuser, la Saq s'est montrée ouverte au projet. De plus, en comité, il a été déterminé qu'une tournée de distribution paritaire, par les délégués accompagnés de leurs directeurs de secteur, serait la meilleure façon de procéder, dans le but d'assurer que le côté syndical et patronal portent le même message et pour permettre aux membres et aux gestionnaires en succursale d'avoir un forum de discussion mieux accessible.

Finalement, nous sommes heureux de l'aboutissement du projet et du travail de l'ensemble des partis même si on trouve cela un peu dommage que le syndicat a dû motiver l'accomplissement de ce genre de projet quand cela relève de la responsabilité de l'employeur.

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

Rapport annuel 2022-2023 du Coprésident syndical du CPSST

Comité paritaire en santé et sécurité au travail - CPSST

François Guillemette

L'équipe SEMB au CPSST est formée de :

- François Guillemette, Co-Président, Représentant à la prévention
- Charles Grenier, Représentant à la prévention
- Simon De Carufel, Conseiller en santé et sécurité
- Sébastien Leclerc, Conseiller en santé et sécurité
- David Gagnon, Délégué Chaudière-Appalaches
- Julie Blanchette, Déléguée Laurentides-Nord

Nous avons tous à cœur la santé et sécurité de nos collègues en succursales et dans les bureaux et c'est pourquoi nous travaillons très fort à la réduction des accidents de travail par la formation de plusieurs sous-comités afin de bien réaliser notre mandat.

Je vais donc vous faire un survol des activités du comité et des sous-comités ainsi que des enjeux politiques ou de structures à plus haut niveau de l'année dernière.

Restructuration du comité

Je vais tout d'abord débiter avec l'introduction de l'année dernière pour ceux qui n'ont pas eu la chance de la lire : « *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 retour parfois qui n'arrivent jamais et beaucoup de sujets pour lesquels ni le SEMB ou le CPSST a été consulté.* »

C'est cette dynamique qui nous a poussés à confronter l'employeur sur plusieurs aspects de notre mandat tels que spécifiés dans notre convention collective (article 34 :11) que l'on considère déficients ou absents et donc non remplis. Par exemple, nous sommes d'avis que la SAQ ne partage pas toute l'information afin de bien accomplir notre mandat, notamment sur les avis de sécurité qui nous auraient permis de prendre en charge la recrudescence de la violence à Montréal. Nous croyons également que les accidents de travail devraient être enquêtés de façon paritaire et que toutes lésions psychologiques devraient avoir la même importance et traitement qu'un accident de nature physique.

Ce sont donc tous ces refus d'informer, de consulter, de mobiliser et même parfois le fait de carrément contourner le comité dans l'accomplissement de son mandat qui nous ont poussés à restructurer le comité.

Malheureusement, la partie syndicale ainsi que la partie patronale qui ont dépensé énormément d'énergie pour essayer de résoudre ces enjeux ne sont toutefois pas arrivées à une entente. C'est pourquoi pour l'ensemble de ces raisons, nous avons demandé l'intervention de la CNESST qui devrait

dans les prochains mois médié, recommandé des pistes de solutions et/ou tranché sur l'ensemble de ses enjeux.

Sur une note positive, la restructuration du CPSST à quand porter fruit et mener à la formation de plusieurs sous-comités ainsi qu'à une synergie de collaboration entre les coprésidents.

Synergie et collaboration des coprésidents

(François Guillemette et Martin Calvé)

- Rencontres de travail hebdomadaires entre les coprésidents
- Création d'un registre de suivis
- Reprise des comités en présentiel

Sous-comité Formation et prévention

(Mélanie Morissette, Josianne Aubé, Martin Rondeau, David Gagnon, Charles Grenier)

- Participation au projet *parcours de la bouteille*
 - Ce projet est une priorité pour le sous-comité, le dossier est mené par Martin Calvé de l'équipe des préventionnistes avec l'aide des membres du sous-comité. Ce projet consiste à une série de vidéo illustrant le parcours de la bouteille de l'arrivée en succursale jusqu'à sa sortie dans les mains du client en expliquant de façon visuelle les bonnes pratiques en SST
 - Module 1: Réception de la marchandise et dépalettisation
 - Scénario complété à 90%
 - Tournage prévu T2)
 - Module 2, Rotation et mise en tablette
 - Scénario en cours d'écriture
 - Module 3, Aire de vente
 - Module 4, Caisses
- Mise en place du programme de visibilité dynamique
 - Communication dans le réseau, lien: [Carnet des Ventes - Marchandisage et visibilité dynamique.pdf - Tous les documents \(sharepoint.com\)](#)
- Programme de maternité sans danger élargi aux semb bureau
 - Ce programme existe depuis longtemps dans les succursales et nous l'avons adapté au semb bureaux vs leurs tâches, etc. (sera communiqué T2 2023-2024)
- Suivi des tables de travail SST

- But du projet: Diminuer les risques d'événement avec perte de temps et optimiser nos pratiques SST
 - Plan d'action par division et suivi par la direction des ventes et prévention
- Formation banc de repos

Sous-comité EPI et équipements

(Mélanie Morissette, Martin Rondeau, François Guillemette, Julie Blanchette)

- Appel d'offre chaussures de sécurité terminée ou pour la première fois depuis longtemps le SEMB à participer au processus complet. Ainsi, un nombre record de chaussures seront offertes cet automne ainsi qu'une botte de travail pour ceux et celles qui le désirent dans les succursales de la bannière DÉPÔT.
- Élaboration des requis pour l'appel d'offre petits équipements tels que les escabeaux, gants, marchepieds, tapis antifatigues, diables, etc.

Sous-comité Communication et informations

(Marc-André Beaucage, Simon De Carufel, Sébastien Leclerc)

- Ce sous-comité a comme mandat de rédiger et publier des sécuri-tracts dont l'objectif est de prévenir d'éventuels accidents de travail. Les sujets des sécuri-tracts sont parfois choisis en fonction des moments-clés dans l'année pour vous communiquer les informations pertinentes au moment opportun (par exemple : bonnes pratiques P10 avant la P10 et mouvement de personnel en mai, ajout d'un nouvel ÉPI, etc.).
- Liste des Sécuri-tract publiés
 - [Mouvement de personnel \(mai 2022\)](#)
 - [Banc de repos \(Octobre 2022\)](#)
 - [Bonnes pratiques en p.10 \(Novembre 2022\)](#)
 - [Utilisations des chariots \(Mars 2023\)](#)
- Augmentation de la visibilité du comité
 - Publication des PV
 - Présentation de l'équipe
- Les membres de ce sous-comité sont également responsables de répondre aux courriels envoyés au CPSST et d'en faire un suivi.

Sous-comité Statistiques

(Josianne Aubé, Simon De Carufel, Sébastien Leclerc)

- Officialisation de la démarche de collecte et analyse statistiques

- Donnée produite de manière trimestrielle
 - Analyse événement avec perte de temps
 - Analyse de l'ensemble des déclarations (avec et sans perte de temps)
- En fonction des informations analysées, le sous-comité statistique sera en mesure d'effectuer des recommandations au CPSST sur les orientations et moyens de prévention à envisager

Appareils de levage

- Participation du CPSST à l'élaboration de la formation
- Recommandation de l'étude ergonomique et d'analyse de risque en lien avec le déploiement des appareils

En terminant, je demeure optimiste quant à l'avenir ce comité avec tous les efforts et l'acharnement de mes collègues dans ce comité. La venue d'un nouveau coprésident patronal a également permis une plus grande collaboration et franchise dans nos discussions. Avec la venue d'un inspecteur cet automne je suis confiant que nous serons en mesure d'améliorer nos conditions de travail en matière de santé et sécurité au travail.

Compte rendu année Prévention 2022-2023 – Est du Québec

Charles Grenier

Cette année fut ma première année complète en tant que représentant à la prévention en santé et sécurité. J'ai parcouru tout mon secteur et même quelques visites dans l'ouest au courant de l'année et ce que je remarque c'est que nous vivons tous la même chose malgré les distances. Nous avons pratiquement tous les mêmes enjeux de santé et de sécurité dans nos succursales. Que ce soit le manque d'espace dans nos entrepôts, le manque de rigueur de la Saq dans ses projets, l'inaction des gestionnaires concernant la maintenance des succursales, la négligence de la Saq pour les succursales éloignées et le manque flagrant de logique dans la prise de décision. Pour que vous compreniez mieux mes propos, je vais les étayer avec des exemples concrets que j'ai constaté dans mes 122 visites interventions et formations d'appareil de levage.

Pour le manque d'espace dans nos entrepôts, je crois que nous avons tous constaté à quel point les succursales qui ont été nouvellement rénovées sont beaucoup plus petites. La Saq voulant couper le plus possible dans ses dépenses en réduisant le nombre de pieds carré des succursales fait en sorte qu'il y a des enjeux de santé et sécurité considérable. Il y a deux exemples que je peux donner qui m'ont interpellé. Le premier exemple est une succursale située près d'un boulanger de renommé dans un secteur en pleine expansion, la Saq a refusé que la superficie de la succursale soit augmentée d'environ 6 pied de largeur. Résultat, les ventes ont explosées et j'ai rarement vu une succursale encombrée comme celle-là et ce n'est pas parce que les commandes étaient démesurées. Un autre exemple est une

succursale qui a été agrandi et les membres ont dû s'obstiner pour avoir un espace décent afin d'avoir de la place pour les casiers et une salle de repos acceptable. La Saq était prête à laisser un espace complètement vide pour économiser sur le pied carré. Je vais inclure aussi l'exemple de la "supposé complexité" et des coups monétaires afin de retirer les boîtes noires qui protègent les systèmes informatiques qui prennent l'espace d'une palette dans les entrepôts.

Le manque de rigueur dans les projets de la Saq, je vais mentionner une réalité sur les appareils de levage. Première des choses, le déploiement massif a débuté en janvier 2023 et il n'y avait aucune formation officielle de débiter. Pourtant le projet pilote était déjà en place depuis 2 ans. J'ai posé la question en CPSST et j'ai eu comme réponse qu'il ne savait pour quel type de machine il allait opter. J'avais déjà fait mes recherches et les appareils de levage à suction d'air ont pratiquement tous le même concept, la main peut différer un peu mais sans plus. J'ai fait la formation en début d'année avec mon homologue alors que nous ne sommes pas formés pour créer des formations. Semblerait-il que le propriétaire de la compagnie qui a obtenu le contrat a été impressionné par la qualité du travail que nous avons fait. J'en suis bien content mais n'en demeure pas moins que la Saq n'était pas de l'obligation de faire concevoir une formation par des professionnels qui serait venu observer une travailleuse ou un travailleur pour analyser la tâche. Autre problème qui m'a été relaté dernièrement concerne les premières installations des appareils de levage avant le grand déploiement. J'ai été informé que dans une succursale personne n'a été formé officiellement. Seulement les indications que les installateurs donnent une fois l'installation terminée. Je tiens à préciser qu'en aucun cas, une travailleuse ou un travailleur qui n'a pas eu la formation devrait utiliser l'appareil de levage. Alors pourquoi la Saq a négligé une directive claire qu'elle a elle-même instaurer pendant aussi longtemps ?

Selon la loi sur la santé et la sécurité, L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Ce qui implique de s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur. Donc, j'aimerais bien qu'on m'explique pourquoi est-ce si difficile de mettre de la pression sur un propriétaire d'établissement dans lequel la Saq loue ses locaux pour faire réparer des bris en succursale ? Que ce soit pour changer les lumières brûlées, le nettoyage des conduits d'aérations, des fissures dans le plancher, la réparation d'une porte coulissante ou encore plus grave, la non-intervention face à une démonstration claire qu'il y a présence de moisissure, que cette moisissure peut s'avérer être grave pour la santé des travailleuses et des travailleurs et qu'en plus, le taux d'humidité et anormalement élevé ce qui contribue à la prolifération des dites moisissures. C'est absolument insensé et inacceptable. C'est une aberration de constater la lenteur à lequel la gestion des GBI est traité. C'est frustrant en tant que préventionniste de se faire dire " Ha mais, cette craque là apparait à chaque printemps" alors que la visite que j'effectuais était en été. Autre exemple, une succursale qui est dans un complexe hôtelier, l'entrepôt se trouve dans le deuxième stationnement sous-terrain, la seule manière d'y avoir accès est avec l'ascenseur de l'hôtel. L'ascenseur est brisé pendant un mois. La fameuse réponse "Ha on attend la pièce". Aucun préventionniste n'est mis au courant par le directeur de secteur (qui est sur le CPSST) et pendant un mois les travailleuses et les travailleurs dépalettise devant la succursale et sont obligés de monter 5 marches fait de ciment pour aller porter les caisses une à une dans la succursale. Je suis convaincu que si nous avions été mis au courant, nous aurions pu trouver une solution temporaire acceptable et sécuritaire.

Ce que je déplore aussi est la négligence des succursales éloignées. Depuis que j'ai commencé mon mandat en avril 2022, j'entends de la part de la Saq que les succursales qui n'ont pas de rayonnage

métallique seront prioritaires. Comme de fait, les succursales qui n'en ont pas sont les succursales éloignées. Un autre volet c'est la négligence des formations. Je suis allé donner une formation pour un appareil de levage en mai 2023 et en discutant avec l'équipe, je me suis rendu compte qu'il ne maîtrisait pas encore très bien le RF. Les sections de régulier étaient bien identifiées mais, ils ne savaient pas comment faire pour décortiquer leur ventrepôt en plusieurs sous-section afin de réduire le temps de recherche pour un produit. J'ai expliqué au gestionnaire la pertinence et le gain considérable qu'il pouvait faire. Les travailleurs disaient que parfois ils pouvaient être 3 à chercher un produit en même temps. Mais, le gestionnaire refusait de changer les méthodes de travail.

En conclusion, j'apprécie énormément la chance que j'ai de faire le mandat de représentant à la prévention en santé et sécurité. Malgré le fait qu'il y a beaucoup de négatif dans ce rapport, je tiens à terminer sur une bonne note. Nous voulons tous le mieux pour les travailleuses et les travailleurs. Nous nous efforçons de donner le meilleur de nous-même pour faire en sorte que la Saq puisse un jour prendre un vrai virage santé et sécurité. Je suis fier de ce que nous faisons enSEMBLE. C'est une cause noble et qui mérite d'être défendu.

SST Réparation 2022-2023

Sébastien Leclerc

Pour la période 2022-2023 l'équipe de Santé et Sécurité au Travail du SEMB-SAQ s'occupant du volet Réparation était composée d'Éric Legault, Simon De Carufel, Hugo Montour et de Sébastien Leclerc. Cet été, pendant la période des vacances, Sonia Bellisario nous a encore offert son support pour le suivi des dossiers et Éric a principalement été occupé à la table de négociation dans la dernière année.

Notre mandat consiste principalement à accompagner les membres dans la gestion de leurs dossiers d'accidents de travail (CNESST), d'invalidité, de maternité/paternité/parentalité et de retraite, le tout en s'assurant de faire respecter les droits des travailleuses et des travailleurs. Ces droits peuvent provenir de notre convention collective, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), de la Charte des droits et libertés de la personne et du contrat d'assurances collectives. Une grande partie du temps dédié à notre mandat est consacrée à la gestion des dossiers émanant d'accidents de travail. Cela se traduit principalement par des interventions envers les représentants de l'employeur et les agent(e)s de la CNESST.

Nous tenons à rappeler l'importance de déclarer les événements accidentels ayant lieu en succursales et dans les bureaux. Ces événements peuvent être de nature physique et psychologique. Le fait de déclarer les divers événements accidentels permet de laisser des preuves écrites qu'un événement a eu lieu sur les lieux de travail, l'employeur et le syndicat en reçoivent respectivement une copie. Du côté syndical nous nous assurons de faire un suivi auprès des travailleurs et des travailleuses dans les jours suivant la déclaration. La déclaration de l'événement à l'employeur s'avère à être un des éléments pouvant influencer la décision d'admissibilité d'une réclamation à la CNESST. Il est donc important de déclarer tous

les événements de nature physique et psychologique dès lors que l'événement ait eu lieu, et de s'assurer que c'est bien la personne ayant vécu l'événement qui en fasse la déclaration et non son/sa gestionnaire. Ceci permet d'avoir la meilleure description possible des événements.

Suite à chaque déclaration d'événement accidentel nous nous assurons de prendre connaissance des déclarations, de les classer dans un registre et de faire un suivi auprès des membres. Les suivis effectués nous permettent de recueillir plus d'informations relatives à l'événement et ainsi nous sommes en mesure de vous donner des informations sur vos droits suite à un accident. Ces suivis sont également, pour la plupart du temps, un premier contact avec les membres ayant eu un événement accidentel et notre département, nous prenons donc le temps de laisser nos coordonnées dans l'éventualité qu'un suivi ait lieu. Nous prenons au sérieux les événements accidentels en succursales, les appels de suivis d'événements en sont un exemple, et nous sommes là pour accompagner, répondre aux questions, fournir de l'information aux membres dans la suite des événements et vous représenter. Lorsqu'un accident a lieu et que cela mène à une consultation médicale nous sommes toujours disponibles pour les travailleuses et les travailleurs dans les différentes démarches faisant parties d'un dossier CNESST. Lorsque des réclamations sont refusées à la CNESST nous nous assurons d'effectuer les demandes de révisions dans les délais et de faire notre possible pour renverser un refus d'admissibilité en fonction des éléments au dossier. Que ce soit pour une réclamation refusée que nous contestons, ou pour une réclamation acceptée que l'employeur conteste au Tribunal administratif du travail, nous nous assurons d'effectuer un suivi auprès des conseillers juridiques/avocat(e)s avec qui nous avons travaillé dans la dernière année.

En ce qui concerne l'accommodement, que ce soit suite à un accident de travail ou à un accident ayant eu lieu à l'extérieur du travail, des limitations (temporaires et/ou permanentes) peuvent être émises. L'employeur a une obligation d'accommodement découlant de la Charte des droits et libertés de la personne. Cela signifie que l'employeur doit prendre les moyens nécessaires/raisonnables pour accommoder les travailleuses et les travailleurs. Notre compréhension de l'accommodement est que l'employeur a une obligation de moyen et non de résultat. Ce qui signifie que l'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour accommoder les travailleuses et les travailleurs ayant fait une demande d'accommodement, demande qui est faite dès la remise d'un billet médical indiquant des limitations. L'employeur doit chercher des solutions pour accommoder ceux et celles qui en ont fait la demande. L'employeur devrait impliquer les travailleuses et les travailleurs dans toutes les étapes des analyses d'accommodement. Malheureusement l'employeur ne le fait pratiquement jamais malgré nos multiples demandes. Lorsque l'employeur dit ne pas pouvoir accommoder il devrait faire la démonstration des contraintes excessives qui résultent des solutions envisagées. Cependant l'employeur ne partage pratiquement jamais (avec les membres et le syndicat) les solutions envisagées (si solutions envisagées il y a évidemment) et ne fait jamais la démonstration des contraintes excessives, malgré nos multiples demandes.

Si vous avez des limitations, temporaires et ou permanentes, et que l'employeur ne vous accommode pas (par exemple en vous retirant des assignations ou en évitant de vous donner des assignations car vous ne pouvez pas faire de la dépalettisation) il est important de remonter ces situations à vos délégués qui pourront faire une première intervention auprès de vos gestionnaires. Si suite à l'intervention de votre délégué l'employeur maintient la même position alors la situation doit nous être remonté pour que d'autres interventions aient lieu. Si suite à nos interventions l'employeur maintient sa

position initiale alors nous devrions déposer des griefs dans l'objectif de faire changer les pratiques de l'employeur et de dédommager les membres non-accommodés.

Nous avons l'impression que l'employeur et ses représentants concernés ne prennent pas au sérieux leur obligation d'accommodement raisonnable et nous trouvons cela inacceptable.

L'année dernière nos vis-à-vis du Service de santé du côté de l'employeur et nous avons remarqué qu'il y avait plusieurs problématiques d'accommodement qui découlaient de billets médicaux incomplets, par exemple : un billet médical sur lequel il y avait mention de "Travaux légers". Avec une telle information, ou plutôt un manque d'informations, il pouvait être difficile de bien délimiter ce qui pouvait être fait comme tâches dans le cadre d'un accommodement et il arrivait que des retours au travail étaient retardés car l'employeur avait besoin de plus d'informations sur les limitations temporaires. Nous avons donc travaillé avec nos vis-à-vis du Service de santé sur un document faisant office de billet médical, il s'agit du *Formulaire pour analyse d'accommodement*. Ce formulaire contient ce qui est exigé par l'article 35:10 de notre convention collective, soit la durée de l'absence, le diagnostic, la date du suivi médical et le plan de traitement. De plus, sur ce formulaire nous avons indiqué quelles-sont les tâches à effectuer en succursale et les exigences physiques de ces tâches. L'objectif de cet ouvrage était de faciliter les analyses d'accommodement et d'éviter aux membres de devoir retourner consulter leur médecin. Malheureusement, dernièrement nous nous sommes rendu compte que l'employeur demandait aux travailleuses et aux travailleurs d'assumer les frais exigés par leur médecin pour compléter ce formulaire. Nous sommes d'avis que c'est à l'employeur d'assumer ces frais car ce document fait sauver du temps à l'employeur car le médecin fait une partie du travail que l'employeur faisait auparavant, soit d'analyser quelles tâches sont compatibles avec les limitations temporaires émises par le médecin. Des discussions devraient avoir lieu avec l'employeur concernant cette situation. **(QU'EST-CE QU'ON RECOMMANDE AUX MEMBRES? Si c'est aux frais du membre de ne pas le faire compléter? Ou de le faire compléter et on dépose en vertu de 35:10?)**

N'hésitez jamais à remonter des situations à vos délégués et auprès de notre département pour ce qui est relatif à la santé et à la sécurité au travail. Vous êtes au cœur des situations ayant lieu sur les lieux de travail et ainsi, vous êtes notre meilleure source d'information sur ce qui se passe sur le terrain. Les échanges entre vous, les délégués régionaux et notre département nous permettent d'assurer le bon fonctionnement de notre organisation syndicale et ainsi d'essayer de changer certaines pratiques de l'employeur.

Rapport annuel (sept 2022 à sept 2023) Réparation et bilan des avis d'accidents (EAEA)

Hugo Montour

Cela va maintenant faire 1 an que j'ai intégré l'équipe de SST Réparation à temps plein. J'ai comme tâche principale de faire le premier appel de suivi avec les membres qui remplissent un rapport EAEA. Ce premier appel est très important pour accompagner les membres et leurs expliquer leurs droits à la suite d'un accident de travail. Nous les accompagnons, si nécessaire, avec l'ouverture de leur dossier CNESST.

Commenté [BL1]: Peut-etre dire c'est quoi un rapport EAEA

Évidemment, nous souhaitons que chaque dossier soit accepté au premier niveau, mais il n'est pas rare que nos membres nous recontactent pour nous dire que leur dossier CNESST est refusé. Les raisons de refus sont multiples : délai de consultation, manque de précisions dans la déclaration d'événement, aucune déclaration à l'employeur, etc... Lorsque c'est le cas, nous prenons en charge le dossier du membre en question et nous tentons par la suite de faire accepter le dossier à la révision administrative de la CNESST. Je ne vous cacherai pas que cette tâche est ardue, mais nous faisons de notre mieux avec la documentation et le contexte du dossier. Si la CNESST maintient une fois de plus le refus d'admissibilité, nous contestons la décision au dernier niveau, soit au *Tribunal administratif du travail*. À la suite de cette contestation, nous transférons le dossier entre les mains de la CSN. Camille Hallée-Ouimette (CSN) est l'avocate attirée à nos dossiers CNESST. Cela ne veut pas dire que nous nous retirons du dossier. Nous restons tout de même l'intermédiaire entre la CSN et les membres du SEMB pour ce qui est du transfert de nouveaux documents, de préparation d'audience ou tout autre question.

Le processus est le même du côté de l'employeur lorsqu'un dossier d'un membre est accepté. Ce qui veut dire que l'employeur conteste presque chaque dossier accepté au *Tribunal administratif du travail*. Il n'est pas rare que l'employeur convoque un membre en expertise médicale dans le processus de contestation. Une fois de plus, c'est Camille Hallée-Ouimette qui représente les membres ayant un dossier accepté.

COMPTE RENDU TABLEAU DES AVIS D'ACCIDENTS (septembre 2022 à septembre 2023)

Depuis septembre 2022, nous avons reçus 829 déclarations d'événements (rapports EAEA). **503** avis remplies par des femmes et **326** avis remplis par des hommes. Ce qui donne un ratio d'environ **60/40**.

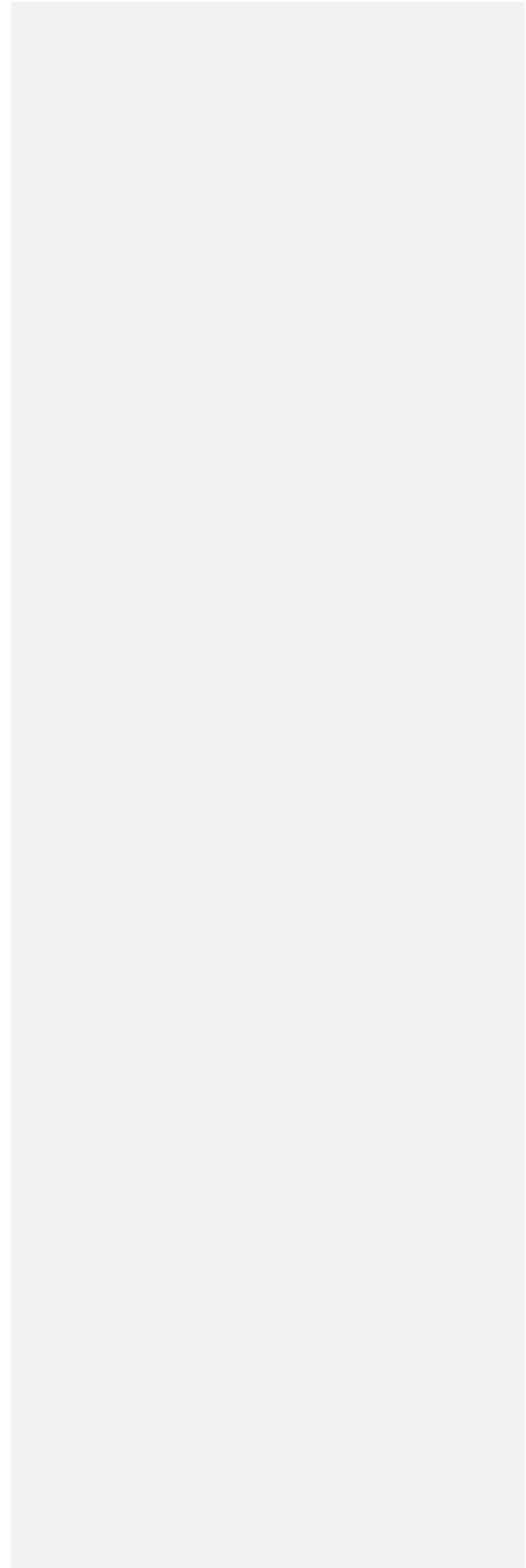
Les 2 types de lésions qui reviennent le plus souvent dans les avis sont les lésions à la région dorsale (**171**) et les lésions psychologiques (**137**)

** Fait à noter, les blessures au bas du dos sont les plus récurrentes (**85**).

** Fait à noter, parmi les **137** rapports reçus en lien avec les lésions psychologiques, **60** proviennent de la région Montréal-Centre. Vols en succursale, menaces verbales et propos dégradant sont les situations les plus récurrentes face à ce type de lésion.

Il est primordial pour nous de faire reconnaître les lésions psychologiques à la CNESST avec autant d'importance que les lésions physiques. Lors des appels de suivis avec nos membres, nous prenons le temps de savoir si d'autres membres auraient été affectés par la situation anxiogène (ceux qui n'ont pas remplis de rapports EAEA)

[Personne-ressource en harcèlement psychologique :](#)



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 activités ou vous voulez démontrer votre intérêt pour notre mouvement syndical n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Syndicalement,

Liam Belcourt

