

# Rapport du département de santé et sécurité au travail pour la période de septembre 2024 à septembre 2025

Le rapport annuel du département de santé et sécurité au travail couvre la période de septembre 2024 à septembre 2025. Il a pour objectif d'informer les membres du SEMB SAQ des actions réalisées en matière de prévention, de réparation et de climat de travail. Ce rapport vise à rendre compte du travail effectué par les militantes et militants en santé et en sécurité au travail, à démontrer concrètement les résultats obtenus grâce aux cotisations syndicales, et à illustrer la façon dont l'engagement syndical en santé et sécurité contribue à améliorer les conditions de travail dans l'ensemble des succursales et des bureaux de la Société des alcools du Québec.

La santé et la sécurité au travail ne devraient jamais être perçues comme un luxe ou un privilège, mais bien comme un droit fondamental. Pourtant, encore aujourd'hui, de trop nombreux travailleurs et travailleuses sont confrontés à des environnements de travail où les risques sont banalisés, les blessures minimisées et les conditions de travail détériorées. Dans un contexte où les pressions patronales augmentent, où les effectifs sont réduits, et où les réalités psychologiques du travail sont encore trop souvent ignorées, notre vigilance syndicale est plus essentielle que jamais.

Au SEMB SAQ, nous ne nous contentons pas d'observer, nous agissons, nous défendons, nous accompagnons, nous contestons. Ce rapport annuel témoigne de cet engagement quotidien, enraciné dans la solidarité, la rigueur, et la volonté d'améliorer concrètement les conditions de travail de nos membres. Chaque intervention, chaque accompagnement, chaque présence en comité traduit notre détermination à ne jamais laisser un membre seul face à un système parfois rigide, souvent injuste.

Ce bilan s'articule en quatre temps : d'abord, le point sur les travaux et réalisations du Comité paritaire en santé et sécurité au travail (CPSST), instance centrale de dialogue et de revendication sur les enjeux de SST. Ensuite, un survol des efforts déployés en matière de prévention, à travers des tournées en succursale, des formations et des initiatives de terrain. Nous aborderons ensuite les interventions réalisées en lien avec le climat de travail et le harcèlement psychologique, des réalités malheureusement en hausse dans plusieurs milieux. Enfin, nous ferons état du travail soutenu de l'équipe de réparation qui accompagne les membres dans leurs démarches auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), de l'assureur ou lors de demandes d'accommodement.

Ce document se veut non seulement un outil de reddition de comptes, mais aussi une reconnaissance du travail de terrain accompli par nos militantes et militants et un appel à poursuivre, **enSEMBle**, la lutte pour des milieux de travail plus humains, plus sécuritaires et plus justes.

# Mot de la vice-présidente santé et sécurité au travail

Anick-Andrée Morneau

Élue récemment à la vice-présidence en prévention, réparation, assurance et retraite, je suis entrée en fonction à un moment charnière pour notre organisation syndicale. Dès les premières semaines, il est devenu évident que les défis seraient nombreux. Nous évoluons dans une culture d'entreprise de plus en plus axée sur la performance dans laquelle les exigences augmentent, souvent sans que les ressources nécessaires ne suivent. On nous demande constamment de faire plus, avec moins. Ce contexte crée de la pression, fragilise les milieux de travail et met directement en jeu notre santé physique et psychologique.

Mon mandat est d'assurer une vigie active sur ces enjeux, de renforcer nos mécanismes de défense et d'intervention, et de soutenir nos membres à toutes les étapes de leur parcours : que ce soit lors d'un accident de travail, dans le cadre d'un départ à la retraite ou encore face aux réalités parfois complexes du système d'assurance collective.

Un de mes premiers constats fut que, malgré nos acquis, nous devons redoubler d'efforts pour maintenir une culture de prévention forte et une prise en charge syndicale humaine et rigoureuse. Trop souvent, l'approche administrative prend le dessus sur l'accompagnement réel des personnes, et c'est ce déséquilibre que je m'engage à corriger.

L'année en cours m'a aussi permis de me pencher sur un dossier particulièrement sensible pour nos membres : l'augmentation annoncée des primes de notre assurance collective en 2027. Cette hausse n'est pas le fruit d'une décision soudaine, mais plutôt le résultat d'un mécanisme prévu depuis plusieurs années dans notre entente contractuelle avec l'assureur.

En effet, lors de la dernière négociation de notre contrat d'assurance, des hausses maximales avaient été négociées et encadrées précisément, afin de protéger les membres contre des augmentations trop brusques. Ces balises ont joué un rôle essentiel dans la stabilité des coûts au fil des dernières années. Toutefois, ces protections arrivent à échéance en 2027. Nous nous retrouvons donc face à une situation où les primes pourraient connaître une augmentation marquée, en fonction des nouvelles conditions du marché et du coût réel des protections offertes.

Ce qui complique davantage le contexte, c'est que l'offre initiale de l'assureur à l'époque n'avait pas anticipé l'impact inflationniste massif provoqué par la pandémie de COVID-19. Depuis, le coût des soins de santé a explosé, tout comme les demandes de remboursement, et cette réalité touche l'ensemble des régimes collectifs au Québec. Nous faisons donc face à un ajustement inévitable pour lequel nous devons être particulièrement vigilants.

En prévision de cette échéance, nous amorçons dès maintenant un travail d'analyse, de veille et de préparation, afin de défendre une couverture accessible, adaptée aux besoins des membres, et soutenable financièrement. Il est impératif que chaque travailleuse et chaque travailleur ait accès à une protection qui respecte non seulement sa réalité économique, mais aussi son droit à la santé.

Comme toujours, notre priorité syndicale demeure de négocier des conditions justes et équitables, de protéger les acquis des membres et de leur offrir toute l'information nécessaire pour comprendre les changements à venir.

Ce poste, je le vois comme un levier de changement et de mobilisation. Et c'est avec cette énergie militante que je compte mener ce mandat, en collaboration étroite avec les militants, les délégués, et l'ensemble des membres.

## Contribution de François Guillemette, co-président du Comité paritaire en santé et sécurité au travail

L'année 2024–2025 a été marquée par un contexte particulier, notamment par l'arrivée de nouveaux membres et les négociations de convention collective. Malgré ces défis, le Comité paritaire de santé et sécurité au travail (CPSST) a su maintenir une collaboration efficace entre les parties patronale et syndicale.

### **Membres du CPSST – 2024**

#### **Représentants syndicaux**

- François Guillemette – Co-président
- Sébastien Leclerc – Conseiller en santé et sécurité
- Charles Grenier – Représentant à la prévention
- Élise Lallement – Secrétaire générale
- Hugo Montour – Conseiller en santé et sécurité
- Anick-Andrée Morneau – Représentante à la prévention

#### **Représentants patronaux**

- Martin Rondeau – Co-président, directeur-conseil
- Charles Ouellet – Conseiller, préventionniste SST
- Marc-André Beaucage – Directeur de secteur
- Jean-Pierre Murdock – Directeur de secteur
- Jean Lataille – Directeur adjoint

Au cours de la dernière année, en tant que co-président syndical du Comité paritaire de santé et sécurité au travail (CPSST), j'ai contribué activement à plusieurs avancées concrètes en matière de prévention. Un des projets phares a été le déploiement du module 1 du Parcours de la bouteille, un outil de formation interactif destiné à sensibiliser les travailleuses et travailleurs aux risques liés à la manutention. Le tourage du module 2 a également été amorcé, marquant ainsi la continuité de ce programme de formation. Un sondage a été mené afin de recueillir l'appréciation des employés à l'égard de ce nouvel outil permettant ainsi de l'adapter aux réalités du terrain.

Dans un souci de sécurité accrue, un protocole encadrant la gestion des détenteurs de clés a été élaboré en collaboration avec le service de la prévention des pertes. Ce protocole vise à mieux baliser les responsabilités et à réduire les risques d'incidents liés à l'ouverture ou à la fermeture des succursales.

Du côté des équipements de protection individuelle (EPI), un nouveau contrat pour des gants de manutention résistant aux coupures a été signé en réponse directe aux besoins exprimés sur le terrain. De plus, des projets pilotes de nouveaux marchepieds ont été menés, incluant le retour des employés utilisateurs, pour améliorer l'ergonomie et la sécurité de l'équipement; un prototype sur mesure développé avec la collaboration de l'entreprise Kleton est en cours actuellement d'évaluation.

La communication a également été renforcée grâce à la diffusion régulière de « sécuri-tract », des bulletins d'information pratiques visant à sensibiliser les équipes sur divers aspects de la santé et sécurité. Par ailleurs, une analyse détaillée des données issues des déclarations d'événements accidentels (EAEA) a permis d'orienter les priorités d'intervention en identifiant les tendances et les secteurs à risque.

Toutes ces initiatives démontrent une volonté constante d'agir de manière proactive en matière de prévention dans une logique de collaboration et d'amélioration continue.

## **Nos priorités 2025-2026**

Pour l'année à venir, le Comité paritaire en santé et sécurité au travail (CPSST) poursuivra ses efforts autour d'axes prioritaires clairement définis, en réponse aux enjeux identifiés sur le terrain et en appui aux travailleuses et travailleurs de l'ensemble du réseau.

Au sein du sous-comité formation et prévention, le déploiement du module 2 du projet « Parcours de la bouteille » constituera un jalon important. Cette étape s'accompagnera de la réalisation d'analyses de risques sur les postes de travail, ainsi que de l'élaboration de plans d'action ciblés. Le suivi des activités des comités connexes, notamment le Comité santé mieux-être et le Comité sécurité Montréal, fera également partie de nos priorités. En parallèle, nous mettrons en œuvre une formation spécifique destinée aux membres du comité, afin de les préparer aux changements législatifs à venir. Nous veillerons également à assurer un suivi rigoureux des différentes tables de travail en cours.

Du côté du sous-comité communication et d'information, des efforts seront déployés pour développer de nouveaux moyens de rejoindre plus efficacement les équipes en succursale. La modernisation des canaux de communication internes demeure un enjeu central, afin d'assurer une meilleure circulation de l'information et une sensibilisation continue aux bonnes pratiques en santé et sécurité.

Le sous-comité équipements de protection individuelle (EPI) et matériel verra la poursuite de l'élaboration des requis pour les équipements utilisés en succursale. À la suite des projets pilotes menés cette année, notamment sur les nouveaux modèles de marchepied, des recommandations concrètes seront émises afin d'orienter les choix des équipements pour l'ensemble du réseau.

Le sous-comité statistique prévoit mettre en place une analyse des outils de déclaration d'événements, des indicateurs, ainsi que des enquêtes effectuées suite aux lésions professionnelles signalées, le résultat de ces travaux prendra également une place importante dans notre démarche. En compilant et en analysant les données pertinentes, nous serons en mesure de mieux cibler nos interventions, d'identifier les tendances récurrentes et de prioriser les enjeux nécessitant une action rapide.

Par l'intermédiaire du sous-comité ad hoc, nous mettrons en place une nouvelle fiche d'inspection paritaire visant à standardiser et structurer davantage les inspections réalisées dans les milieux de travail.

Enfin, d'autres suivis majeurs sont prévus pour 2025-2026. Il s'agira notamment de consolider les acquis du projet Parcours de la bouteille, de poursuivre les initiatives en santé, mieux-être et sécurité tant à Montréal qu'à l'échelle du réseau, et de nous adapter proactivement aux évolutions législatives attendues. Une attention particulière sera portée à l'optimisation des équipements, à l'amélioration de la sécurité dans les succursales, ainsi qu'au renforcement des outils d'analyse statistique. Le déploiement d'outils d'inspection modernisés et le suivi rigoureux de leur application viendront compléter cette approche intégrée, tournée vers la prévention durable et la protection des travailleuses et travailleurs.

Le CPSST a démontré sa capacité à réaliser de multiples projets structurants en santé et sécurité au travail. L'année prochaine sera consacrée à la consolidation des initiatives déployées, au renforcement de la communication avec les employés et gestionnaires et à l'adaptation aux nouvelles lois en préparation.

### Contribution d'Elise Lallement, représentante à la prévention SEMB

Le département de prévention en santé et en sécurité au travail du SEMB SAQ s'est vu restructuré en cours d'année à la suite de l'élection syndicale d'avril 2025. Des représentant.es à la prévention d'expérience ont été remplacé.es par de nouveaux visages. En tout, 137 visites de courtoisie ont été effectuées par nos représentants à la prévention entre septembre 2024 et août 2025 inclusivement. Les représentants ont participé à plusieurs tables de travail et effectué les suivis en lien avec ces tables. Les chiffres de ce rapport sont comptabilisés entre le 1<sup>er</sup> septembre 2024 et le 31 août 2025.

Depuis mon arrivée en poste, à la fin avril, j'ai instauré une récurrence sur les rencontres avec mes vis-à-vis patronaux. J'ai effectué plusieurs tournées SST de manière paritaire avec ceux-ci. Ces moments sont intéressants, car nous sommes en mesure de mettre en place des solutions sur le champ quant aux enjeux de santé et de sécurité constatés sur place lors de nos visites. On peut également profiter de l'occasion pour valider si la solution apportée résonne avec l'équipe en place. De manière paritaire, j'ai personnellement visité 29 succursales entre mai et juillet inclusivement. J'ai également participé à la formation « Aiguisez vos réflexes en santé et sécurité » destinée aux nouveaux COS et CPOS nommés au printemps 2025; celle-ci était dispensée par mes vis-à-vis patronaux. Ils m'ont invité à participer à celle-ci. On m'a également intégré au Comité santé et mieux-être et on m'a donné de la formation sur les risques psychosociaux. J'ai participé à quatre tables de travail dans les succursales Dépôt de l'Ouest du Québec entre avril et juillet. J'ai également effectué une dizaine de visites de courtoisie non paritaire depuis le début de mon mandat, souvent été accompagnée des délégué.es de région, mais parfois seule. À la suite de chacune de ces visites, un rapport est publié et mis au dossier pour suivi.

Plusieurs appels ont été logés par nos membres pour des événements exceptionnels (inondation, panne de courant, bris du système de ventilation ou de climatisation). Une vigie est faite sur les déclarations d'événements accidentels et une intervention est faite lorsque requise. Certains de ces dossiers sont également remontés au CPSST afin de travailler paritairement sur la prévention de ces enjeux dans le futur.

Pour terminer, durant l'été, j'ai profité des vacances de mes vis-à-vis, afin de mettre à jour nos dossiers informatiques et afin d'informatiser nos rapports de visite, nos questionnaires d'enquête d'accidents, nos questionnaires d'accommodement, etc.

## Contribution d'Éric Legault, personne-ressource en climat de travail et harcèlement psychologique SEMB

Au niveau des climats de travail, la dernière année en fut une plutôt chargée. Le contexte de travail, avec la réduction du personnel et la situation client difficile plus fréquente qu'avant, fait en sorte que la pression exercée sur les employé.es est plus grande. Vous aurez compris que cela a une incidence sur les climats de travail.

En ce sens, en tant que personne-ressource en matière de climat de travail et harcèlement psychologique, j'ai reçu une cinquantaine de signalements de la part des collègues en succursale ou dans les bureaux. L'analyse de ces signalements demande du temps et un accompagnement étroit des demandeurs afin de bien comprendre les problématiques dénoncées, l'objectif étant d'identifier les bonnes solutions et d'entamer les recours appropriés.

Parfois, ces signalements mènent au dépôt de plaintes en harcèlement psychologique en vertu de la politique de l'employeur de prévention du harcèlement et de la violence au travail. Ainsi, j'ai accompagné une dizaine de personnes plaignantes ou mises en cause dans le cadre du traitement de la plainte fait par la firme externe mandatée de faire enquête. Ces témoignages des individus impliqués demandent de la préparation et de l'attention. Plusieurs heures sont donc investies, afin d'amener le ou les témoins à être plus à l'aise face à ce processus exigeant.

De plus, j'ai participé à une vingtaine d'ateliers de civilité cette année. Je trouve que c'est un excellent outil de prévention, mais il est souvent utilisé en réaction à une enquête de climat de travail dans le but de renforcer les bonnes habitudes, et saisir l'importance d'un climat de travail sain. Aussi, il y a toujours un moment, lors de ces ateliers, où l'on se rend compte que tous ne réagissent pas de la même façon face à une situation. Il faut apprécier ces différences qui sont extrêmement positives et enrichissantes.

J'ai également pris part à cinq enquêtes de climat de travail dans le but d'identifier ce qui ne va pas rondement dans ces milieux de travail. Ce sont donc plusieurs travailleuses, travailleurs et gestionnaires qui sont rencontrés chaque fois pour qu'ils ou elles nous donnent leur perception de leur quotidien. Même dans un contexte difficile, il est toujours agréable et enrichissant de rencontrer les collègues de différentes régions du Québec. De plus, j'ai également effectué des dizaines de suivis en lien avec des enquêtes de climat faites par le passé.

Dans la dernière année, j'ai été impliqué dans un peu moins d'une dizaine de processus de médiation. Ces rencontres ont pour but de trouver des solutions entre les parties d'un conflit ou d'une mésentente et non des coupables aux problématiques vécues en succursale. Il serait souhaitable que ce recours soit utilisé plus fréquemment, car c'est généralement moins taxant et moins long que le recours à la plainte formelle.

Également, j'ai eu la chance d'être impliqué dans deux secteurs pour identifier les risques psychosociaux liés à notre travail en succursale. Ce sont donc près d'une dizaine de rencontres et plus d'une cinquantaine de collègues qui ont été consultés pour qu'ils ou elles nous parlent de leur charge de travail, de leur climat de travail, du soutien des collègues et du ou de la gestionnaire, ainsi que ce qui se fait en matière de santé et sécurité au travail. Ce sont toujours des échanges intéressants qui m'aident à comprendre les risques et les dangers reliés à notre travail.

Je participe aussi à deux comités, soit celui de la prévention de la violence et du harcèlement psychologique au travail, ainsi qu'au Comité santé mieux-être. Ce sont deux comités paritaires qui comptent des participants de toute provenance dans la SAQ.

J'ai eu l'opportunité d'assister mes collègues au SEMB de la réparation en ce qui a trait au dossier CNESST des membres qui ont une lésion psychologique en lien avec le travail. Mon expertise en climat de travail de même que celle acquise par le passé en réparation sont un atout pour l'équipe.

Je ne peux pas compter le nombre d'heures passées à discuter avec les collègues des succursales qui requièrent notre assistance face à ce qu'ils vivent en succursale, avec, comme objectif, de trouver des solutions aux problématiques. Il ne faut certainement pas oublier le support aux délégués se manifestant en de multiples discussions au sujet des climats de travail dans leur région respective.

## Contribution de Luis Mendoza, conseiller en santé et sécurité SEMB

En poste depuis février 2025, j'assume la fonction de conseiller en santé et sécurité au travail au sein du SEMB SAQ. Mon rôle consiste à offrir un accompagnement personnalisé aux membres ayant subi un accident ou une blessure en milieu de travail. En tant que premier point de contact pour ces situations, j'assure un soutien administratif, informationnel et humain, essentiel pour faciliter les démarches des membres et défendre leurs droits.

Au cours de la dernière année, mon rôle en tant que conseiller en santé et sécurité au travail m'a amené à assumer une série de responsabilités variées, toujours centrées sur l'accompagnement humain et rigoureux des membres. J'ai d'abord été chargé de la réception et du traitement des déclarations d'accident transmises par les travailleuses et travailleurs. Ces signalements, souvent faits dans des moments de vulnérabilité, sont traités avec diligence afin d'assurer un suivi rapide et efficace.

À la suite de ces déclarations, j'ai mené des appels de suivi individualisés destinés à guider les membres dans les démarches à entreprendre auprès de la CNESST, et, si nécessaire, auprès du Tribunal administratif du travail (TAT). L'objectif est toujours de démystifier les processus, de répondre aux inquiétudes et d'outiller les membres pour qu'ils puissent faire valoir leurs droits.

Je réponds également régulièrement à des questions relatives à la convention collective, notamment en lien avec la santé et sécurité au travail, les assurances collectives ou encore la retraite. Ce soutien informationnel est essentiel pour permettre aux membres de bien comprendre leurs droits et les ressources disponibles.

Dans certains cas, j'ai aussi accompagné des membres lors de visites d'évaluation de postes menées avec des ergothérapeutes. En tant que représentant syndical, ma présence vise à m'assurer que les recommandations émises sont respectueuses de la condition réelle du travailleur ou de la travailleuse, et qu'elles tiennent compte de ses limitations fonctionnelles.

Enfin, j'ai apporté un soutien administratif dans divers dossiers liés à la santé et sécurité, qu'il s'agisse de traitements de réclamation, des accommodements ou des demandes de renseignements. Cet ensemble de tâches, bien que parfois techniques, repose toujours sur une approche profondément humaine centrée sur l'écoute, le respect et la solidarité.

Mon approche repose sur l'écoute active, l'empathie et une grande disponibilité. Je m'efforce de fournir un accompagnement à la fois rigoureux et humain, afin d'offrir un service efficace et respectueux des réalités vécues par les membres.

La diversité des situations rencontrées exige une adaptabilité constante. Je traite aussi bien des demandes d'information ponctuelles que des dossiers complexes nécessitant un accompagnement soutenu. Je travaille en étroite collaboration avec mes collègues plus expérimentés, ce qui me permet de renforcer mes compétences tout en contribuant à la cohésion et à l'efficacité de l'équipe.

Ma mission vise à réduire la complexité des démarches administratives pour les membres en situation de vulnérabilité, afin qu'ils puissent se concentrer pleinement sur leur rétablissement, tout en étant bien informés et accompagnés.

## Contribution d'Hugo Montour, conseiller en santé et sécurité SEMB

Cela fait maintenant un peu plus de trois ans que j'occupe un poste à temps plein au sein de l'équipe SST réparation. Mon engagement est resté constant au fil des années, avec une volonté continue d'offrir un accompagnement rigoureux et humain aux membres confrontés à des problématiques liées à la santé et sécurité au travail.

Depuis février 2025, un nouveau militant, Luis Mendoza, s'est joint à notre équipe. Dans cette perspective de transfert de responsabilités et de consolidation de l'équipe, j'ai assuré son intégration en l'accompagnant à ses débuts, notamment dans la prise en charge des premiers appels de suivi auprès des membres ayant rempli un rapport d'événement accidentel (EAEA). Cette tâche lui a ensuite été officiellement confiée me permettant de me recentrer sur d'autres volets de mon mandat.

Mon implication dans les dossiers CNESST demeure soutenue et inchangée. Je continue de suivre activement les membres dont j'ai ouvert les dossiers, en assurant une prise en charge complète et personnalisée du dépôt initial jusqu'aux étapes de contestation.

Ma stratégie vise toujours l'acceptation du dossier dès la première décision de la CNESST. Toutefois, il arrive fréquemment que certains membres nous recontactent en raison d'un refus d'admissibilité. Les motifs sont variés : délai de consultation médical jugé trop éloigné de l'événement, déclaration d'événement jugée imprécise, absence de déclaration à l'employeur, etc.

Lorsque cela survient, nous intervenons pour préparer la révision administrative du dossier auprès de la CNESST. En cas de nouveau refus, nous poursuivons la démarche au Tribunal administratif du travail (TAT). À ce stade, le dossier est transféré à la CSN avec qui nous collaborons étroitement.

Je travaille quotidiennement avec une avocate de la CSN spécialisée dans les dossiers CNESST au TAT. Sa collaboration est d'une grande richesse formatrice. Grâce à cet accompagnement, je continue de développer mes connaissances juridiques, ce qui bonifie mon intervention auprès des membres et renforce notre efficacité syndicale.

En parallèle des dossiers de lésions professionnelles, je suis également impliqué dans l'accompagnement des membres en invalidité. Le soutien apporté est similaire : écoute, encadrement administratif, explication des recours et suivi des étapes nécessaires pour faire valoir les droits des personnes concernées.

Depuis un peu plus d'un an, je siège au Comité paritaire en santé et sécurité au travail (CPSST). Cette participation me permet d'avoir des échanges directs avec l'employeur sur des enjeux concrets liés à la santé et sécurité en milieu de travail.

Je siège également au sous-comité statistique qui se réunit chaque mois au Centre de distribution de Montréal (CDM). Ce travail de fond contribue à documenter les tendances en SST, à mieux cibler les enjeux prioritaires, et à proposer des mesures correctives adaptées aux réalités du terrain.

L'année écoulée a permis de consolider les acquis de l'équipe SST réparation tout en favorisant le développement des compétences de la relève. Mon engagement demeure orienté vers l'amélioration des

conditions de travail, la défense des droits des membres et la recherche de solutions durables face aux problématiques vécues.

Je poursuivrai dans cette voie avec rigueur, collaboration et un souci constant de justice pour les travailleuses et travailleurs que nous représentons.

## Contribution de Sébastien Leclerc, conseiller en santé et sécurité SEMB

Le département de la santé et sécurité au travail du SEMB SAQ, volet réparation, accompagne les membres dans le cadre de leurs dossiers d'accident du travail (CNESST), d'invalidité, d'assurance collective, de retraite, de maternité/paternité et d'accommodement raisonnable.

L'accompagnement se fait sur différents volets tels que l'ouverture d'un dossier, répondre aux questions des membres, effectuer des demandes de révision et des contestations, apporter des observations pour faire changer des décisions défavorables, intervenir auprès de l'employeur lorsqu'il y a une mauvaise application d'une loi dans un dossier, accompagner les membres en audience, documenter les dossiers pour qu'ils soient complets advenant un arbitrage de grief, et cela n'est que quelques exemples. Notre mandat consiste donc à aider, accompagner et représenter les membres dans la gestion de leurs dossiers. Nous recevons plusieurs appels et courriels des membres ainsi que des différents intervenants (employeur, CNESST et Beneva) dans leurs dossiers chaque semaine. Pour réaliser cet accompagnement, nous faisons principalement usage de notre convention collective, du contrat d'assurance collective, de la Loi sur les accidents et les maladies professionnelles (LATMP), de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) et de la Charte des droits et libertés de la personne.

Je tiens à rappeler qu'il est très important de vous assurer de faire vous-même la déclaration d'événement accidentel via la plateforme prévue à cet effet lorsque vous vivez un accident du travail (que ce soit de nature physique ou psychologique). Autant en succursale que dans les bureaux, il faut également déclarer les incidents. La déclaration d'événement est une trace écrite permettant de vous protéger advenant l'aggravation de votre blessure. L'idéal est d'effectuer la déclaration le plus tôt possible après un événement. Le délai entre un événement accidentel et la déclaration de l'événement à l'employeur est un des critères pris en considération par la CNESST dans l'évaluation de l'admissibilité d'une réclamation.

La CNESST rendra une décision à chaque étape dans votre dossier CNESST, les décisions pouvant être rendues concernant l'admissibilité de la réclamation, un nouveau diagnostic, la nécessité de soins et traitements, l'avis du Bureau d'évaluation médicale (BEM), un déficit d'atteinte permanente, ainsi que la capacité de travail. Si vous êtes en désaccord avec une décision de la CNESST, vous avez le recours d'en demander la révision. Advenant le maintien de la décision à la suite d'une demande de révision, vous avez le recours d'effectuer une contestation auprès du Tribunal administratif du travail. Nous sommes là pour vous accompagner et vous représenter dans ce processus.

Dans le cadre des dossiers d'invalidité, il est possible que l'assureur refuse certains dossiers, si tel est le cas, il est important de comprendre la raison du refus et de fournir, si possible, des informations supplémentaires pour tenter de changer la décision de l'assureur.

Suite à une consolidation avec limitation(s) fonctionnelle(s) permanente(s) dans un dossier CNESST ou d'invalidité, il est possible qu'une visite de poste en succursale soit nécessaire avec un ergothérapeute pour évaluer les tâches compatibles (et non compatibles). Nous accompagnons les membres lors de ces visites et faisons des suggestions d'accommodement s'il y a lieu.

Nous sommes également là pour répondre à vos questionnements en lien avec les dossiers de maternité/paternité (exemple: Programme de maternité sans danger (PMSD), retrait préventif, congés parentaux). Lorsque vous apprenez que vous êtes enceinte, il est important d'en informer votre gestionnaire pour que ce dernier nous contacte, afin de nous demander de lui transmettre les documents de la pochette de maternité. Plusieurs restrictions s'appliquent en succursale lorsque vous êtes enceinte, il est important de s'assurer que ces restrictions sont respectées.

Dans le cadre des dossiers d'accident du travail et d'invalidité, il peut arriver d'avoir des limitations fonctionnelles temporaires et/ou permanentes. L'employeur a une obligation d'accommodement raisonnable, ce qui implique de la part de l'employeur de fournir un effort réel et raisonnable pour que la personne faisant une demande d'accommodement puisse réintégrer son travail. Pour faire cela, l'employeur doit chercher des moyens raisonnables pour accommoder le travailleur ou la travailleuse faisant une demande d'accommodement. Notre position est que l'employeur devrait inclure les travailleurs/travailleuses ayant fait une demande d'accommodement dans la recherche de solutions. Cependant, l'employeur n'inclut pratiquement jamais les membres dans leurs dossiers d'accommodement. De plus, lorsque l'employeur prend la décision de ne pas accommoder quelqu'un, que ce soit pour un quart de travail ou une fin d'emploi, l'employeur devrait démontrer en quoi les solutions envisagées comportent des contraintes excessives. Nous constatons que la démonstration de contraintes excessives n'est pratiquement jamais faite. Dans ce type de dossier, avec la contribution de vos délégués régionaux, nous faisons des interventions auprès de l'employeur, nous documentons les dossiers et advenant que vos droits se voient brimés, nous procédons au dépôt de griefs. Des séances d'arbitrage sont présentement en cours, et nous souhaitons que les décisions que nous obtiendrons permettent de faire en sorte que l'employeur modifie ses pratiques de façon à ce qu'il inclue les travailleurs/travailleuses dans l'analyse d'accommodement de leurs dossiers, et qu'il fasse la démonstration de contraintes excessives au lieu de simplement évoquer les contraintes excessives.

Si vous avez des limitations fonctionnelles et que l'employeur décide de ne pas vous accommoder (par exemple : en vous retirant des heures à l'horaire ou en évitant de vous assigner sur certains quarts de travail), nous vous conseillons fortement de contacter votre délégué.e régional.e et le département SST réparation pour que nous puissions documenter le dossier, faire des interventions auprès de l'employeur et déposer des griefs, si nécessaire, pour protéger vos droits advenant que la décision de l'employeur vous lèse.

Nous vous invitons à contacter les militants du département SST réparation si vous avez des questions en lien avec vos dossiers d'invalidité, d'accident du travail, de maternité et de retraite.

## Conclusion

Ce bilan annuel reflète bien plus que des statistiques, des visites ou des réunions, il incarne l'engagement quotidien de nos militants à défendre la dignité, la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs de la SAQ. Chaque dossier traité, chaque appel répondu, chaque intervention effectuée dans un climat difficile ou face à une décision injuste représente un geste concret de solidarité syndicale.

Dans un contexte où les pressions patronales s'intensifient et où les conditions de travail se fragilisent, notre rôle syndical prend tout son sens. Nous ne sommes pas de simples observateurs, nous sommes des acteurs du changement. Nous portons la voix de celles et ceux qui, trop souvent, n'osent pas parler ou n'ont pas les outils pour se défendre seuls, et nous continuerons de le faire avec détermination et combativité.

L'année 2024-2025 a été marquée par des défis importants, mais elle a aussi mis en lumière la force de notre réseau de militants, la pertinence de nos actions collectives, et la nécessité d'une présence syndicale

forte et bien outillée dans tous les milieux de travail. Nous pouvons être fiers du chemin parcouru tout en gardant en tête que chaque lutte gagnée pave la voie aux prochaines à mener.

Ensemble, continuons à revendiquer, à protéger et à transformer nos milieux de travail, car la santé et la sécurité des membres ne se négocient pas, elles se défendent sans relâche.