

# MON SYNDICAT



**Pour les nouveaux membres syndiqués**  
à l'Institut de psychiatrie légale Philippe-Pinel



# TABLE DES MATIÈRES

Mot de bienvenue.....	3
Pour bien comprendre la structure syndicale.....	4
Syndicalement vôtre.....	5
Le fonctionnement du 2960.....	7
Le conseil syndical.....	9
Notions importantes.....	10
Guide des congés.....	11
Les griefs.....	15
La prévention des accidents.....	16
Le droit de refus.....	18
Le retrait préventif.....	18
Le harcèlement au travail.....	19
Les comités et l'engagement syndical.....	20
Les fonds FTQ.....	22

# L'EXÉCUTIF SYNDICAL



*Marie-Eve Desormeaux*

**Présidente**

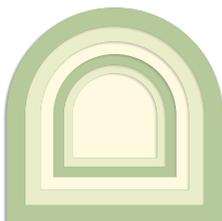
✉ medesormeaux.scfp2960@gmail.com  
☎ poste # 1341 à l'interne / 514-881-3756



*Alexa Lachaine*

**Vice-présidente secteur clinique**

✉ vicepresidence.scfp2960@gmail.com  
☎ poste #2961 à l'interne / 514-881-3756



*Poste à combler*

**Vice-présidence secteur administratif**

✉ vp.adm.scfp2960@gmail.com  
☎ poste # 1756 à l'interne / 514-881-3756



*Luis Antonio Rebolledo Lalonde*

**Secrétaire général**

✉ secretairegenerale.scfp2960@gmail.com  
☎ poste # 2962 à l'interne / 514-881-3756



*Mikael Chouinard*

**Agent de griefs**

✉ grief.scfp2960@gmail.com  
☎ poste # 1344 à l'interne / 514-881-3756



*Philippe Lord Bouchard*

**Représentant santé sécurité**

✉ comite.sst2960@gmail.com  
☎ poste # 1343 à l'interne / 514-881-3756



*Sandra Fournier*

**Agente action-info**

✉ actioninfoscp2960@gmail.com  
☎ poste # 1756 à l'interne / 514-881-3756

# MOT DE BIENVENUE

Bienvenue à vous, les nouveaux membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 2960!

Ce guide vous est offert par votre unité syndicale, le 2960. Il deviendra vite votre référence sur vos droits en tant que travailleurs et travailleuses à l'Institut. En tant que membres syndiqués, vous êtes assurés d'être entourés d'une équipe solidaire, expérimentée et qui peut vous soutenir en cas de besoin.

Sachez que presque tous et toutes les syndiqué-es de l'Institut sont membres du SCFP 2960. Nous représentons les 4 catégories d'emploi, ce qui est plutôt rare dans le réseau.



Catégorie 1 : Personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires.

Catégorie 2 : Personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers.

Catégorie 3 : Personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration.

Catégorie 4 : Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux.

## Le SCFP c'est quoi?

Au Québec, le SCFP est présent dans 12 secteurs d'activité:

Affaires sociales, communications, éducation, universitaire, énergie, municipal, sociétés d'État, transport aérien, terrestre, maritime, incendie et le secteur mixte.



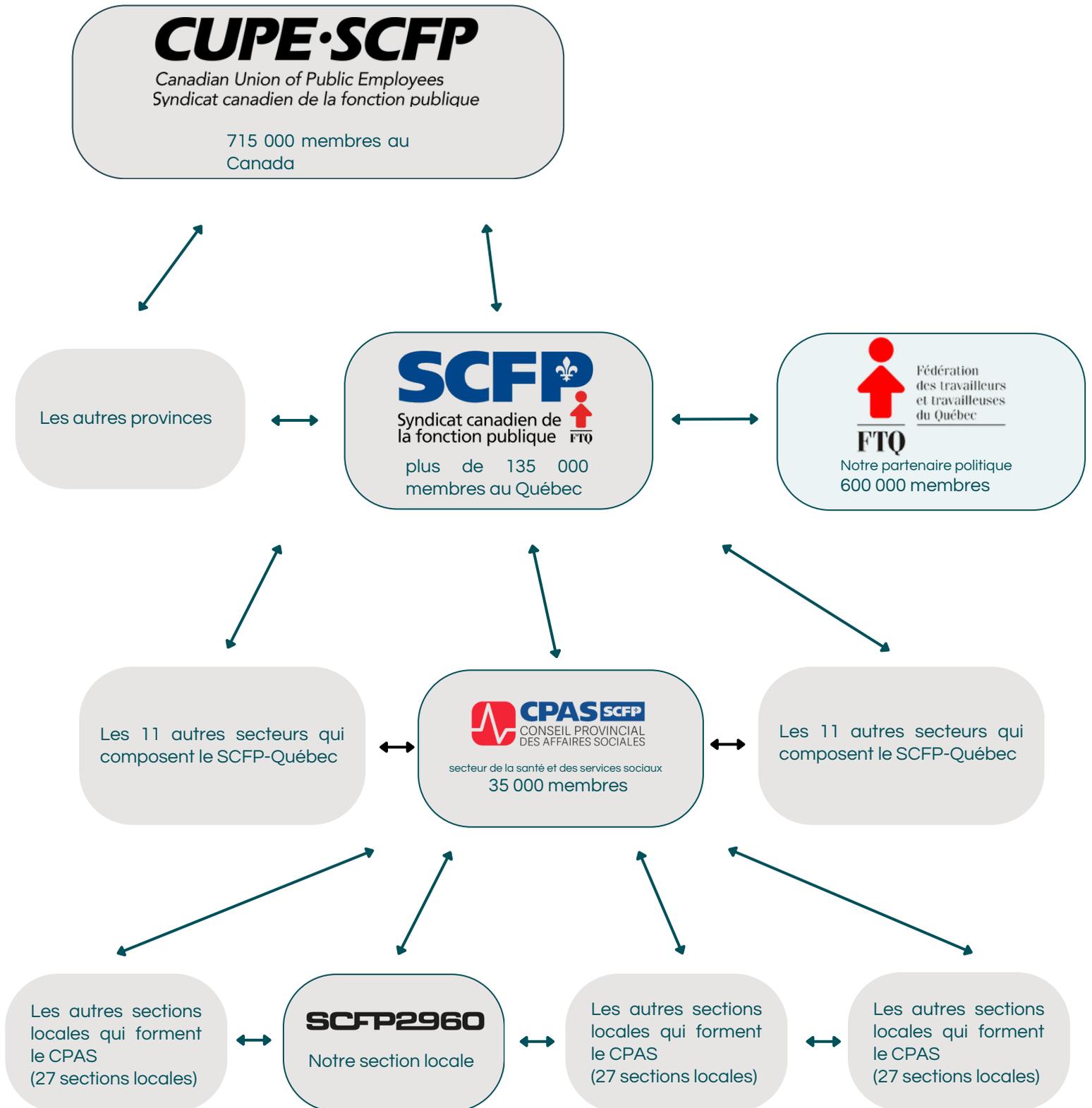
Au 2960, nous faisons partie du Conseil Provincial des Affaires Sociales (CPAS). Le CPAS regroupe maintenant près de 35 000 membres ce qui fait de lui l'un des secteurs les plus importants. Le CPAS représente les travailleur-ses de la santé et des services sociaux et des paramédics au Québec.



À l'échelle nationale, le SCFP (Canadian Union of Public Workers, CUPE en anglais) est le plus gros syndicat au Canada regroupant plus de 700 000 membres. Sachez aussi que nous sommes affiliés avec la FTQ (Fédération des travailleurs et travailleuse du Québec) qui est notre partenaire politique.

# POUR BIEN COMPRENDRE LA STRUCTURE SYNDICALE

La structure syndicale peut être difficile à saisir. Voici un schéma explicatif. Toutes les sections locales bénéficient de l'apport de chaque palier de la structure. Nous apprenons beaucoup des luttes et expériences de nos collègues de tous les milieux. C'est ce qui fait la force du SCFP et d'être affilié à la FTQ!



# SYNDICALEMENT VÔTRE

Le syndicat est un regroupement d'individus constitué pour la défense des droits et intérêts de tous les travailleurs et travailleuses. Le syndicat voit à faire respecter la convention collective. Il voit aussi à faire la promotion des bonnes conditions de travail au quotidien. Le syndicat tente de préserver l'équilibre du rapport de force entre ses membres et l'Employeur. Il surveille l'augmentation des charges de travail, les demandes abusives de l'employeur ainsi que la santé et la sécurité des membres dans l'exercice de leurs fonctions.

Il est important de comprendre que le syndicat est là pour vous protéger, protéger votre droit au respect, votre droit à un travail décent tout en vous assurant un support constant dans votre quotidien de travailleurs et travailleuses de l'INPLPP.

Dans le cadre de votre travail, il est possible que vous soyez victimes d'une injustice, d'un accident du travail, de harcèlement, d'un conflit entre syndiqués, d'une entrave à la convention collective ou tout autre dérogation aux lois et normes du travail. Il est certain que personne ne veut subir ce genre d'incident. Toutefois, lorsque c'est le cas, dès qu'elle en est informée, votre équipe syndicale s'active à défendre les droits de la personne lésée.

Il est très important de vous rappeler que votre syndicat demeure une ressource pour vous supporter lorsque survient ce genre de problématique. Il peut vous offrir des moyens pour vous faire respecter dans vos demandes, élaborer des stratégies d'intervention facilitant la prévention des accidents de travail, vous défendre et vous représenter auprès de l'Employeur sur divers tableaux, plus particulièrement en relations de travail.

La force du mouvement syndical repose essentiellement sur l'implication de ses membres, donc de nous tous au SCFP 2960. Cette implication se réalisera par votre présence aux assemblées générales. Des sujets de discussion vous concernant y sont traités, dont certains exigent un vote. Votre présence est donc primordial! La participation aux activités syndicales et aux activités de mobilisation est aussi importante. Le dicton: "L'union fait la force" s'applique ici. Vous pouvez également consulter régulièrement votre journal syndical, nos réseaux sociaux et notre site internet pour en savoir plus. Ce sont des sources d'informations pertinentes dans notre milieu de travail, et vous êtes invités à y contribuer si vous avez des idées en contactant l'agent-e action-info. De plus, si vous avez envie de vous impliquer vous pouvez participer à différents comités et même faire partie de l'exécutif syndical. Comme vous pouvez le constater, les possibilités d'implication ne manquent pas.

Il ne vous reste qu'à vous impliquer au sein du SCFP 2960!

## Contactez-nous pour :

- une entrave aux règles élémentaires de sécurité, une situation à risque
- un questionnement ou le non-respect de la convention collective, des dispositions locales
- une situation difficile au travail, un questionnement éthique, vos conditions de travail
- en cas d'accident de travail
- lorsque vous avez un questionnement
- dans des situations d'enquête de l'employeur et de mesure disciplinaire
- en cas de fin de probation ou de renvoi

Le syndicat est là pour vous soutenir. Il est souvent préférable de consulter un délégué syndical rapidement, afin d'obtenir de l'aide appropriée. De plus, nous avons un service de téléphone d'urgence 24/7. Voici [comment et pourquoi](#) l'utiliser:





## TÉLÉPHONE D'URGENCE

### POURQUOI CE SERVICE EXISTE ET COMMENT L'UTILISER?

Le téléphone d'urgence est un service 24/7 que le syndicat offre pour vous aider à naviguer une situation d'urgence **imminente**. Nous offrons ce service dû à la nature de notre travail.

#### Qu'est-ce qui consiste une urgence ?

- Un danger imminent pour votre santé/sécurité/intégrité au travail
- Une problématique **majeure** qui se passe dans le moment
- Lors d'une agression
- Lors d'un accident de travail

Toute autre demande peut être fait par les canaux de communications réguliers:

- Appel dans les heures de bureau
- Courriel
- Messenger de la page Facebook du syndicat

**SURTOUT**, ne pas oublier de laisser un message avec votre nom, votre département, la date et l'heure de votre appel sur le téléphone d'urgence. Pinel est un numéro masqué, souvent on ne peut pas vous retracer. Nous n'avons pas accès à vos informations de la maison.

# LE FONCTIONNEMENT DU 2960

## Assemblée générale

(Tous les membres du SCFP 2960)



L'exécutif ou l'assemblée propose des résolutions et l'assemblée les vote



## L'exécutif syndical

composé de 7 postes

Présidence, vice-président-e secteur clinique/ secteur administratif, secrétaire général-e, agent-e de grief, représentant-e en santé et sécurité et agent-e action-info



L'exécutif mandate les comités et les comités remplissent les mandats



L'exécutif informe le conseil syndical et il reçoit de l'information du conseil syndical



## Les Comités

Comité relations de travail

Comité jeunesse

Comité mobilisation

Comité grief

Comité SST

Vérificateurs financiers

Délégués sociaux

La création de comité est possible!

## Le conseil syndical

Divisé en deux secteurs : clinique et administratif

Les membres du conseil représentent tous les secteurs de Pinel



Tous les membres sont invités à siéger sur les comités, sur le conseil syndical, et à l'exécutif syndical



## Assemblée générale

(Tous les membres du SCFP 2960)

# LE CONSEIL SYNDICAL

Par souci de faire participer les membres aux décisions, l'exécutif syndical rencontre régulièrement les représentant-es de tous les secteurs de l'INPLPP. Chaque unité ou service possède un ou des délégués syndicaux. Ces personnes sont élues dans le département dans lequel elles travaillent. Lorsque regroupées ensemble, ces personnes forment le conseil syndical. Notre conseil syndical est divisé entre deux secteurs : administratif et clinique. Parfois, les deux secteurs sont jumelés pour les rencontres lorsque la situation le permet, sinon nous préférons accorder du temps aux secteurs distincts puisque ceux-ci vivent des réalités de travail complètement différentes.

Lors de rencontres, ils collaborent à améliorer le milieu de travail en témoignant les problématiques quotidiennes relatives à leurs secteurs de travail. Enfin, ils peuvent également transmettre les résolutions de l'exécutif aux membres qu'ils représentent.

## Secteur administratif

- Magasin et réception des marchandises
- Cuisine
- Finances et comptabilité
- Ressources humaines et liste de rappel
- Informatique
- Pharmacie
- Buanderie
- Archives
- Entretien ménager
- Aide de service
- Services techniques

## Secteur clinique

- A1
- A2
- B1
- B2
- C1
- C2
- D1
- D2
- E1
- E2
- F1
- F2
- H3
- H4
- CPU
- Sécurité
- Équipe de nuit
- Équipe volante jour
- Équipe volante soir
- CPLM et postcure
- Ateliers, SIS, SSDP
- Admission et EEG-RX

# NOTIONS IMPORTANTES

## Syndiqué·e pendant la probation ?

Dès votre premier jour, vous êtes syndiqué et avez le droit à tous les services de représentation et de défense que le syndicat offre. Il y a une exception: une fin de probation. Si l'Employeur met fin à votre probation, nous ne pouvons pas déposer de grief. Par contre, contactez-nous tout de même, nous souhaitons être au courant de la situation et nous ferons une enquête syndicale sur les raisons qui ont mené à la fin de probation.

## La période de probation

En étant nouvellement engagé, vous aurez une période de probation à compléter. Tout dépendant de votre titre d'emploi, vous aurez parfois à faire remplir des évaluations à vos collègues durant cette période et vous aurez un suivi avec le gestionnaire responsable des probations. Nous vous invitons à connaître le nombre exact de jours travaillés que vous devez faire pour compléter votre probation (varie selon le titre d'emploi).

Extrait des dispositions locales (Article 3.01) : La période de probation est de trente (30) jours de travail pour les personnes salariées à l'exception de celles occupant durant cette période des affectations ou postes dans plus d'un titre d'emploi dans un titre de technicien ou professionnel. Dans ces derniers cas, les périodes de probation et d'orientation totalisent cent vingt (120) jours de travail.

Si l'employeur vous rencontre pendant cette période concernant votre prestation de travail, vous avez le droit d'être accompagné d'un représentant syndical et nous vous le recommandons.

## L'ancienneté

Il est important de toujours connaître son ancienneté. Votre ancienneté est affichée sur votre relevé de paie. C'est avec elle qu'est calculé votre rang au travail servant à établir les vacances ou répartir les postes. L'ancienneté se calcule en heures. Donc, si vous ne rentrez pas au travail une journée, cela représente 7 ou 8 heures d'ancienneté de moins (voir l'article 12.04 de votre convention collective).

## Les remplacements

Lorsqu'on vous offre un remplacement, il est important de prendre le temps de connaître le poste, la durée du remplacement et l'environnement de travail avant de prendre votre décision. Si vous démissionnez d'un remplacement, vous démissionnez également de Pinel. Il n'y a pas de période d'essai pour un remplacement. La période d'essai de 20 jours est seulement valide lorsque vous obtenez un nouveau poste.

## Le préceptorat

Certains titres d'emploi cliniques ont accès à un accompagnement en préceptorat. Informez-vous auprès de l'employeur.

**Conseil:**  
**L'arrivée à Pinel peut être déroutante. Laissez-vous du temps et contactez-nous si vous avez besoin de support.**

# NOTIONS IMPORTANTES

## Les statuts

TC: Temps complet

TPR: Temps partiel régulier

TPO: Temps partiel occasionnel

## Le C2 Atom

Le logiciel C2Atom est accessible dans l'établissement sur les postes de travail informatique. Il est important de le connaître, car c'est par ce portail que vous devez faire vos demandes de:

congés, vacances à court terme, paiement, erreurs de paie, démission, demande d'aide au service de l'informatique, etc.

## La liste de rappel

Les agent-es de la liste de rappel s'occupent d'octroyer des quarts de travail à taux régulier et en temps supplémentaire selon plusieurs méthodes régies par la convention collective et les dispositions locales. Il est important de savoir qu'ils n'ont pas de pouvoir décisionnel et qu'ils doivent appliquer les demandes de leurs supérieurs. Vous trouverez à la liste de rappel des formulaires de disponibilité également.

## Votre technicien-ne aux RH

Cette personne s'occupe de votre dossier aux ressources humaines. C'est elle qui traite vos demandes faites par le C2Atom.

# GUIDE DES CONGÉS

Départir les congés et leurs applications peut vite devenir un casse-tête. Voici un guide simplifié.

	TEMPS COMPLET	TEMPS PARTIEL
<b>CONGÉS FÉRIÉS (C)</b>  Article 20 de la convention collective, article 10 des dispositions locales  C1 - Fête du Canada C2 - Fête du Travail C3 - Action de grâce C4 - Veille de Noël C5 - Noël C6 - Lendemain de Noël C7 - Veille du jour de l'An C8 - Jour de l'An C9 - Lendemain du jour de l'An C10 - Pâques C11 - Lundi de Pâques C12 - Fête des Patriotes C13 - Fête nationale	<p>A droit à treize (13) congés fériés. Si la personne est tenue de travailler le jour d'un congé férié, ce dernier doit être pris 28 jours avant ou après la journée du congé férié (sauf le C13 qui est la Fête nationale, voir explicatif sur la Fête nationale), en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée.</p> <p>À défaut d'avoir planifié le congé férié à l'intérieur du délai de 45 jours, l'Employeur devra payer, à la personne salariée, le taux double de son salaire tout en lui payant le congé férié à taux régulier. Malgré ce qui précède, la personne salariée peut accumuler, annuellement, une banque d'un maximum de cinq (5) congés fériés à condition de préciser à l'avance la date de prise de chacun des congés. Normalement, ces congés doivent être planifiés d'avance mais l'Employeur ne l'applique pas ainsi.</p>	<p>Ces congés sont payés en bénéfices marginaux sauf le C13.</p> <p>Vous ne savez pas si vous recevez des bénéfices marginaux?</p> <p>Vous devriez avoir les codes suivants sur vos relevés de paie :</p> <p>BEN.MARG,MAL BEN.MARG.FERIE BEN.MARG.MOB%</p> <p>Si vous faites un temps plein et que vous recevez tout de même des bénéfices marginaux, c'est la colonne des temps partiels qui s'applique à vous.</p> <p>Vous pouvez faire la demande de passer à un statut temps complet et de faire retirer vos bénéfices marginaux après 6 mois à temps plein sur une affection longue durée</p> <p>Vous pouvez prendre certains congés fériés, mais ils seront sans solde.</p>
<b>Congé de la Fête nationale (C13)</b>	<p>Selon le Code du Travail, nous considérons qu'il y a trois (3) scénarios possibles dans l'application du congé compensatoire de la fête de la Saint-Jean-Baptiste prévu le 24 juin.</p> <p>1) <u>Pour la personne prévue au travail le 24 juin</u> Dans un établissement ou service où en raison de la nature des activités le travail n'est pas interrompu le 24 juin, l'Employeur, en plus de verser à la personne travaillant le 24 juin le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 4 ou lui accorder un congé compensatoire d'une (1) journée. Dans ce dernier cas, le congé doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.</p> <p>2) <u>Pour la personne prévue en vacance annuelle lors de cette journée</u> Si la personne est en congé annuel à ce moment, le congé est pris à une date convenue entre l'Employeur et la personne. Nous vous conseillons de faire la demande par C2Atom afin que votre congé férié soit reporté à une date ultérieure.</p> <p>3) <u>Si la personne est prévue au travail du lundi au vendredi</u> Le congé compensatoire est déterminé et demeure obligatoire.</p>	

# GUIDE DES CONGÉS

	TEMPS COMPLET	TEMPS PARTIEL
<p><b>CONGÉS MOBILES (Z)</b></p> <p>Annexe I: Article 4.01 de la convention collective</p>	<p>Une personne salariée qui travaille dans un établissement psychiatrique a droit, par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année. Les congés sont divisés en deux (2) tranches et sont crédités en date du 1er janvier et du 1er juillet.</p> <p><b>Vous devez écouler vos congés mobiles (Z) avant le 31 mai de l'année en cours. Vous pouvez faire la demande de vous les faire monnayer. Sinon vous allez perdre vos congés mobiles accumulés.</b></p>	<p>Ces congés sont payés en bénéfices marginaux.</p> <p>Vous pouvez prendre certains congés mobiles, mais ils seront sans solde.</p>
<p><b>CONGÉS DE MALADIE (M)</b></p> <p>Annexe I: Article 4.01 de la convention collective</p>	<p>Les personnes salariées à temps complet reçoivent à la fin de chaque mois de service rémunéré, un crédit de 0,80 jour ouvrable de congé-maladie (9,6 jours par année). Ces jours peuvent être pris lorsque vous êtes blessé-es ou malades ou durant le délai de carence lors d'une réclamation en assurance salaire.</p> <p>Si vous n'avez pas écoulé tous vos congés de maladie vers la fin de l'année, vous recevrez le montant restant dans votre banque de maladies au plus tard le 15 décembre de chaque année.</p>	<p>Ces congés sont payés en bénéfices marginaux.</p> <p>Vous pouvez prendre vos congés de maladie, mais ils seront sans solde.</p>
<p><b>CONGÉS MALADIE POUR MOTIF PERSONNEL(MP)</b></p> <p>Article 23.41 de la convention collective</p>	<p>Une personne peut utiliser trois (3) des 9,6 congés de maladie pour motif personnel. La personne avise au préalable l'employeur au moins 24h à l'avance de la prise de congé, il ne peut être refusé sans motif valable.</p>	<p>Ces congés sont payés en bénéfices marginaux.</p> <p>Vous pouvez prendre vos congés maladie pour motif personnel, mais ils seront sans solde.</p>

\*\*\*PRENEZ BONNE NOTE DE FAIRE VOS DEMANDES PAR ÉCRIT POUR CONSERVER DES PREUVES ÉCRITES DE VOS DEMANDES ET DU RESPECT DES DÉLAIS.

# GUIDE DES CONGÉS

	TEMPS COMPLET	TEMPS PARTIEL
<p><b>CONGÉS CIVILS POUR MORTALITÉ</b></p> <p>Article 25.01 et 25.02 de la convention collective</p>	<p>L'Employeur accorde à la personne salariée:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant</li> <li>• Trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, bru et gendre.</li> <li>• Deux (2) jours civils de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint, à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 25.01 1 (le premier point de forme).</li> <li>• Un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.</li> </ul> <p>Lors de décès mentionnés ci-haut, la personne a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de sa résidence.</p> <p>Le congé prévu peut être pris au choix de la personne salariée entre la date du décès et la date des funérailles (cérémonie religieuse ou civile) inclusivement. Le congé de plus d'un (1) jour doit être pris de façon continue.</p> <p>Le congé prévu peut être pris à compter de la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie.</p>	
<p><b>CONGÉ POUR MARIAGE OU UNION CIVILE</b></p> <p>Article 25.06 de la convention collective et 11.06 des dispositions locales</p>	<p>À l'occasion de son mariage ou d'une union civile, toute personne salariée à temps complet a droit à une (1) semaine de congé avec solde et peut prendre une (1) semaine de congé sans solde (accolée au congé payé).</p> <p>Ce congé est accordé à la condition que la personne salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.</p> <p>Ce congé peut être pris la semaine, incluant la journée du mariage ou de l'union civile, ou la semaine suivante après entente entre l'employeur et la personne salariée. En ce dernier cas, est déduit de ce congé le jour du mariage ou de l'union civile s'il a été rémunéré en vertu de la loi sur les normes du travail.</p>	<p>La personne titulaire d'un poste à temps partiel a aussi droit à un tel congé au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient.</p> <p>Dans le cas où cette personne détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas temporairement quitté son poste.</p>

\*\*\*PRENEZ BONNE NOTE DE FAIRE VOS DEMANDES PAR ÉCRIT POUR CONSERVER DES PREUVES ÉCRITES DE VOS DEMANDES ET DU RESPECT DES DÉLAIS.

# GUIDE DES CONGÉS

	TEMPS COMPLET	TEMPS PARTIEL
<b>CONGÉ MATERNITÉ PATERNITÉ / ADOPTION / INTERRUPTION DE GROSSESSE</b>	<p>Nous vous référons à <b>l'article 22</b> de la convention collective pour ce type de congés. Chaque situation est différente. Si vous avez besoin d'aide pour naviguer la compréhension de ces congés, vous pouvez nous contacter.</p>	
<b>CONGÉ SANS SOLDE</b>  Article 18 de la convention collective, article 11 des dispositions locales	<p>Congé sans solde : Plusieurs types de congés sans solde sont prévus dans la convention collective: congé sans solde de plus ou de moins de 30 jours, congé sans solde partiel, congé pour fins d'études ou pour enseigner, congé nordique. Pour voir les modalités d'octroi et les conditions d'admissibilité de ces congés, veuillez vous référer à l'article 11 des dispositions locales.</p>	
<b>CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</b>  Article 34 de la convention collective	<p>Congé à traitement différé : le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne de voir son salaire étalé sur une période afin de pouvoir bénéficier d'un congé.</p> <p>Durée du régime : La durée du régime peut être de 2, 3, 4 ou 5 ans.            Durée du congé : La durée du congé peut être de 6 à 12 mois consécutifs.</p> <p>Attention de bien prendre connaissance des modalités entourant ce congé et des impacts si vous ne respectez pas l'entente établie avec l'employeur.</p>	<p>La personne à temps partiel a accès à ce congé. Toutefois, elle ne pourra prendre son congé qu'à la dernière année du régime. Donc, elle devra payer avant.</p>

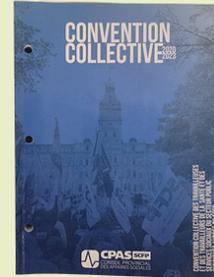
\*\*\*PRENEZ BONNE NOTE DE FAIRE VOS DEMANDES PAR ÉCRIT POUR CONSERVER DES PREUVES ÉCRITES DE VOS DEMANDES ET DU RESPECT DES DÉLAIS.

# LES GRIEFS

## Comment s'y retrouver et bien comprendre ce recours?

Nous avons ce qu'on peut appeler un contrat de travail avec l'employeur. Quel est ce fameux contrat de travail? Ce sont les deux ouvrages suivants:

### La convention collective nationale (au niveau provincial)



### Les dispositions locales (à Pinel)



L'employeur se doit de mettre des conditions gagnantes en place et de respecter tous les éléments de la convention collective et des dispositions locales.

Nous vous invitons à vous familiariser avec ces documents quand vous avez un questionnement pour apprendre les différents articles graduellement. Vous pouvez trouver ces documents en ligne, sur vos départements ou au syndicat. L'équipe du syndicat est toujours disponible pour vous aider avec l'interprétation de la convention et des dispositions locales.

### Que se passe-t-il lorsque l'employeur contrevient à notre contrat de travail?

C'est ici que le grief entre en jeu. Le grief est un outil qui permet d'émettre une demande de correction suite à un préjudice subi dans le cadre de son travail.

### Le rôle de l'agent-e de grief

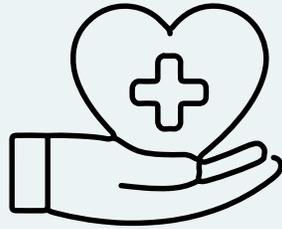
C'est notre agent de grief qui s'occupe de faire les recours, faire les recherches, les suivis, de défendre le grief auprès de l'employeur et de mener le dossier jusqu'au processus d'arbitrage si nécessaire.

Le grief doit être complété dans les 30 jours après la connaissance des faits. Par contre, pour certaines situations touchant la rémunération le délai est de 6 mois et lorsqu'il s'agit d'harcèlement le délai peut aller jusqu'à 2 ans. Vous devez communiquer rapidement avec notre agent de grief lorsque vous croyez qu'une situation requiert un grief.

# LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS

Dans le cadre de votre travail quotidien, vous êtes susceptible d'être victime d'un accident de travail. Pour diminuer au maximum les risques d'accident, votre syndicat préconise que tous ses membres fassent preuve de prudence et de prévention dans l'exécution de leurs fonctions.

Des règles de prévention et des procédures ont été édictées au cours des années pour chacun des lieux de travail à l'INPLPP. Celles-ci sont issues de situations vécues, des analyses du milieu ainsi que des recommandations des travailleur-ses eux-mêmes.



## La prévention c'est l'affaire de tous !

Soyez vigilant-es dans le respect de ces règles. Si vous êtes incertain-es, consultez votre représentant en santé et sécurité du travail.

Dans le cas où vous croyez qu'il y a un danger à exécuter une tâche reliée à vos fonctions, n'hésitez pas à exprimer clairement vos appréhensions à vos collègues, patrons et contactez-nous.

## Travaillez de façon sécuritaire!

### Le relevé de conditions dangereuses

Ce document est un outil paritaire et il sert à rapporter des événements qui sont ou peuvent s'avérer dangereux pour vous et votre équipe. Il est important de le remplir, de le laisser à votre gestionnaire et de faire acheminer une copie au syndicat. Ce document nous sert à voir les situations à risque avec l'employeur et de s'assurer de développer une solution paritairement pour que la situation ne se reproduise pas.

ex: Un bris, un objet dangereux, une procédure sécuritaire non appliquée, une demande non sécuritaire d'un gestionnaire.

Il est important de compléter des relevés de conditions dangereuses. C'est à partir d'eux que nous travaillons.

**SCFP**  
Syndicat canadien de la fonction publique  
irvo

Section Locale \_\_\_\_\_

**Relevé de conditions dangereuses  
ou d'atteintes à la Santé**

DATE: \_\_\_\_\_ LIEU DE TRAVAIL: \_\_\_\_\_ DÉPARTEMENT: \_\_\_\_\_  
(UNE SEULE CONDITION DANGEREUSE PAR FORMULAIRE)

DESCRIPTION

REVIS À: \_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_  
(supérieur immédiat)

PAR: \_\_\_\_\_ TÉMOIN: \_\_\_\_\_  
(signature)

L'employeur a-t-il tenté de corriger le problème? Oui  Non

Comment? \_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_

La solution proposée par l'employeur élimine-t-elle le danger? Oui  Non

Distribution des copies: 1\* supérieur immédiat, 2\* direction (employeur) ou bureau du personnel, 3\* délégué(e) ou travailleur(euse), 4\* membre du comité syndical en santé sécurité du travail

Attention! L'employeur ne peut pas vous réprimander pour l'utilisation de ce document.

## Le rôle du représentant·e en santé et sécurité

Le rôle de votre représentant·e syndical en santé et sécurité du travail (SST) se fait sur deux volets. Premièrement, la prévention. Cette personne tente d'organiser le milieu et de guider les syndiqué.es afin d'éviter les accidents. Cette personne travaille avec les gestionnaires sur les problématiques du milieu identifiées lors des rencontres du Comité paritaire de santé sécurité du travail (C.P.S.S.T.). Il essaie ainsi de réduire les accidents au minimum. Si vous observez une pratique qui peut mettre votre intégrité ou celle de vos collègues en jeu, signalez-la à notre représentant·e qui travaillera alors en prévention. Vous êtes nos yeux sur le terrain.

Deuxièmement, la prise en charge des plaintes faites par les syndiqués, mais uniquement celles touchant à la santé et à la sécurité du travail. Un suivi lorsqu'une personne a subi un accident de travail peut être offert. On parle dans ce cas de réparation. Le ou la représentant·e organise les démarches et rencontre les gens concernés afin de régler les litiges.

Donc, lorsque l'on subit un accident du travail, la première étape consiste à faire une déclaration d'accident. L'accident de travail doit être déclaré dans les plus brefs délais, au bureau de la personne en charge (coordonnateur du secteur dans le jour, coordonnateur d'activités de soir et de nuit (poste 1760) et doit inclure les 3 éléments suivants :

1. Faire le lien entre l'existence de la maladie ou la blessure dont vous souffrez et le travail.

Ex : Dans l'exercice de mes fonctions à l'INPLP

2. Déclarer un fait accidentel qui est un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause.

Ex : soudainement, j'ai trébuché et je suis tombé.

3. Décrire la lésion professionnelle.

Ex : Je ressens une douleur au bas du dos.

SVP envoyez une copie au syndicat.

Lors d'un accident de travail, la déclaration du travailleur doit se faire le plus tôt possible après l'événement. Par la suite, vous devez consulter le médecin de votre choix dans les plus brefs délais afin d'avoir une attestation médicale pour justifier votre absence. Vous devez remettre cette attestation à l'employeur (au bureau de santé) en conservant une copie.

La déclaration du travailleur, vous devez la remplir même si vous vous sentez en mesure de continuer votre travail et ne voyez pas la nécessité de consulter un médecin. Les apparences sont parfois trompeuses : certaines blessures sont latentes et les symptômes n'apparaissent que plus tard.

N'oubliez pas de communiquer avec votre représentant syndical SST rapidement afin de vous assurer un bon suivi de votre dossier, ainsi que la meilleure défense de vos droits en cas de contestation. Il n'est pas nécessaire que l'accident soit grave. Même s'il ne s'agit que d'un incident mineur, votre représentant est là pour vous.

## Qu'est-ce que le bureau de santé ?

Lorsqu'une personne est en arrêt de travail (CNESST ou assurance salaire), le contact avec l'employeur se fait par le bureau de santé. C'est à ce bureau que vous devez faire parvenir vos documents et informer de votre prochain rendez-vous (En vous déplaçant ou par courriel à l'adresse: [bureau.sante.ippm@ssss.gouv.qc.ca](mailto:bureau.sante.ippm@ssss.gouv.qc.ca)). Si vous avez des questions concernant une interaction que vous avez eue avec le bureau de santé, contactez-nous.

# LE DROIT DE REFUS

À Pinel, comme partout au Québec, tous les travailleur-euses ont le droit de refuser d'effectuer tout travail dangereux en vertu de La loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1, article 12). Lorsque la personne a des motifs raisonnables de croire que le travail à faire l'exposerait, elle-même ou une autre personne, à un danger pouvant affecter sa santé et sa sécurité physique et/ou psychologique, elle a le droit de refuser d'exécuter ce travail. Ce droit est individuel, il n'est pas collectif. Le syndicat ne peut donc pas exercer un droit de refus pour l'ensemble des travailleurs affectés à une tâche dangereuse. Bien entendu, vous ne pouvez utiliser le droit de refus comme moyen de pression, cela serait considéré abusif.

## Voici comment exercer le droit de refus :

L'Employeur peut affecter une autre personne à la tâche, mais il l'aviser qu'il y a présentement un droit de refus en cours sur la tâche. De plus, vous êtes toujours réputé être au travail (aucune perte monétaire). Toutefois, l'employeur peut vous affecter à une autre tâche. Pour terminer, votre employeur ne peut, à la suite de votre droit de refus, exercer quelque sanction ou pression que ce soit à votre égard, à moins que le droit de refus ait été exercé de façon abusive. Si l'employeur exerce sur vous des pressions, communiquez le plus rapidement possible avec le représentant SST.

# LE RETRAIT PRÉVENTIF

Dès que vous apprenez que vous êtes enceinte, selon le service où vous travaillez, vous pourriez avoir droit à un retrait préventif effectif dès que vous apprenez la nouvelle. Ce retrait préventif est possible lorsque vos conditions de travail présentent un danger pour votre grossesse ou pour la santé de votre bébé.

Présentez-vous à votre bureau syndical. Nous pourrions vous remettre un guide complet sur les modalités du retrait préventif, sur les rouages du congé parental et des règles spécifiques à Pinel. De plus, votre représentant-e SST vous guidera dans ce processus. Vous pouvez également demander ce guide en vue d'une grossesse à venir.

Dès que le test de grossesse vous confirme que vous êtes enceinte, allez consulter votre médecin. Celui-ci doit remplir un certificat de retrait préventif demandé par la CNESST. Par la suite, vous devez aller en porter une copie au bureau de santé de Pinel. Vérifiez bien que la date inscrite sur le certificat permet de débiter votre congé dès maintenant.

Si la date de début du retrait ne couvrirait pas l'absence que vous avez eue lors de votre rendez-vous médical, elle serait malheureusement prise dans votre banque de maladies. Et pire, si vous êtes à temps partiel, elle est à vos frais, et l'ancienneté ne s'accumule pas.

Sachez qu'il existe d'autres congés prévus par la loi.

# LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

En tant que travailleur·ses à Pinel, mais avant tout en tant que personne, vous avez droit au respect de la part des autres personnes avec qui vous aurez à travailler au cours de votre carrière et ce, peu importe leur statut.

Quand le respect vient à faire défaut et que vous vous sentez diminué·e, dénigré·e, ou harcelé·e par un·e collègue, un gestionnaire ou autre, il y a peut-être un phénomène de harcèlement psychologique qui se met en place.

Selon l'article 81.18 de la CNESST, le harcèlement psychologique se traduit par une conduite vexatoire. Elle se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés. Ces actions portent atteinte à votre dignité ou votre intégrité psychologique ou physique, et entraînent pour vous un milieu de travail néfaste. Ces comportements indésirables sont inacceptables et, qui plus est, encadrés par une loi. Il est possible qu'un seul événement grave, quoique non répété, puisse être considéré comme du harcèlement.

La personne victime de harcèlement psychologique peut vivre une grande détresse. Cela peut également amener la venue d'un état dépressif. Elle se sent souvent seule, incapable de faire face au harceleur. De là l'importance d'obtenir de l'écoute, de l'aide et du support des gens qui se rendent compte de la situation anxiogène que peut vivre cette personne.

Si vous croyez être victime de harcèlement psychologique, de l'aide vous est offerte par votre syndicat . Nous pouvons vous aider à clarifier la situation, écouter votre problématique, votre souffrance. Nous pourrions établir ensemble une stratégie pour vous soutenir et ainsi vous rassurer. Et, si après avoir exploré avec vous l'ampleur du problème vécu s'il y a matière à porter plainte pour harcèlement, nous vous supporterons dans cette démarche.

N'hésitez pas à nous contacter pour obtenir plus d'informations concernant ce sujet. Il revêt une grande importance quand on aborde le droit au respect en tant que personne et en tant que travailleur·se.

Il existe plusieurs formes de harcèlement, comme le harcèlement sexuel, le harcèlement discriminatoire et le harcèlement hiérarchique (abus de pouvoir).

Sachez qu'au niveau des démarches, le délai pour déposer un grief en matière d'harcèlement est de 2 ans.

# LES COMITÉS ET L'ENGAGEMENT SYNDICAL

La force du mouvement syndical repose essentiellement sur l'implication de ses membres, donc de nous tous au SCFP 2960. Il y a plusieurs manières de vous impliquer et chacune de ces manières représentent un effort collectif pour le bon fonctionnement du syndicat.

Vous pouvez également offrir votre support de façon moins engageante en signifiant votre intérêt pour vous impliquer pour une mobilisation particulière, un enjeu qui vous touche. Les besoins évoluent rapidement au syndicat, si vous voulez vous impliquer, mais vous ne savez pas trop ce qui vous plaît, contactez-nous. Qui sait, nous aurions peut-être un besoin qui vous intéresse.

Au risque de se répéter, la force d'un syndicat réside dans l'implication de ses membres. Le syndicat devrait être le reflet de l'ensemble de ses membres!

## **Assemblées générales**

Des sujets de discussion vous concernant y sont traités, dont certains exigent un vote. La base de l'implication syndicale réside dans votre présence aux assemblées.

## **Conseil syndical/ délégués sociaux**

Faites partie du conseil syndical, devenez délégué syndical de votre unité, de votre secteur, devenez délégué social (membre qui offre de l'écoute active et qui oriente les autres membres vers les ressources appropriées)

## **Comités**

Il n'est pas rare que nous sommes à la recherche de personnes voulant s'impliquer sur différents comités. Que ce soit le comité jeunesse, mobilisation, le comité actions féministes, inclusivité et diversité, ou encore pour être vérificateurs financiers, communiquez avec le syndicat pour manifester votre intérêt.

## **L'exécutif**

Les mandats à l'exécutif sont d'une durée de deux ans. Tenez-vous informés des périodes d'élections. Tous les membres du SCFP 2960 peuvent soumettre leur candidature pour le poste de leur choix à l'exécutif.

## **Vous tenir informés**

Journal syndical, communiqués, tracts, élection, comités, assemblées générales, site web, page Facebook SCFP 2960, ce sont toutes de bonnes manières de rester informés !

**Vous avez des idées pour un article ? Pour une capsule ? N'hésitez pas à nous contacter, la meilleure manière de rester informé est de contribuer !**

## Le comité jeunesse

Les comités jeunesse, à travers les différentes sections locales, peuvent avoir différents mandats. Le seul critère qui régit habituellement les comités jeunesse au Québec, est qu'il soit formé de travailleurs de moins de 35 ans.

Nous, à la section locale SCFP 2960, avons reçu le mandat d'impliquer les jeunes dans leur nouveau milieu de travail et de mieux les informer. Nous voulons d'abord compléter votre bagage en aiguisant votre conscience à l'importance de s'impliquer dans son milieu de travail. Cela se fait de plusieurs façons.

- Participer aux assemblés syndicales
- Participer aux journées d'accueil lors d'embauche
- Questionner les pratiques courantes dans votre emploi
- Suggérer de nouvelles pratiques plus adaptées

Il faut savoir que l'Institut Philippe-Pinel est un lieu de travail particulier et unique. Nous sommes rarement complètement formés pour ce milieu de travail lorsque nous débutons. Plusieurs pratiques ont été mises en place par des nombreuses années de travail au sein de l'Institut. Par contre, de meilleures pratiques peuvent exister. Parlez-en à vos collègues d'expérience, ceux-ci pourront mettre en lumière la faisabilité de vos suggestions.

Notre autre mandat est de mieux vous informer. Par exemple, nous voulons vous sensibiliser au degré de dangerosité que nous côtoyons chaque jour à Pinel. Le comité jeunesse étant formé de jeunes employés à l'Institut, nous croyons être en position de comprendre vos questionnements tout en étant capables de vous parler de la réalité de votre milieu de travail.

Ainsi, nous voulons vous informer des ressources mises à votre disposition pour pouvoir mieux vivre avec la singularité et la dangerosité inhérente du milieu. Nous voulons aussi nous renseigner sur vos expériences du danger et sur vos attentes envers le milieu.

À Pinel, nous pouvons cotiser aux fonds de solidarité FTQ. Appelez nous pour savoir qui sont vos collègues ressources à l'Institut qui pourront vous accompagner et répondre à vos questions!

## À propos du Fonds

Créé en juin 1983, le Fonds de solidarité FTQ est une société de capital de développement qui fait appel à l'épargne et à la solidarité de l'ensemble de la population québécoise. Sa mission principale consiste à **contribuer à la croissance économique du Québec en créant, en maintenant ou en sauvant des emplois** au moyen d'investissements dans les entreprises de l'ensemble des secteurs d'activité de l'économie québécoise. L'un de ses objectifs consiste également à encourager l'épargne-retraite et à procurer à ses centaines de milliers d'actionnaires-épargnants un **rendement raisonnable** qui s'ajoute aux **avantages fiscaux supérieurs** qui leur sont consentis.

Le Fonds de solidarité FTQ est **le plus grand réseau québécois d'investissement en capital de développement et a été créé à l'initiative de la FTQ**, la plus importante centrale syndicale du Québec. Par sa [gouvernance](#) et ses codes d'[éthique](#), il agit comme un investisseur socialement responsable et soucieux d'un [développement économique humain et durable](#). De plus, au-delà du capital investi, il s'engage à appuyer le développement des entreprises en offrant des services à valeur ajoutée, notamment la [formation économique](#).

Le Fonds de solidarité FTQ, dont l'**actif net était de 17,4 milliards de dollars** au 31 mai 2022, est devenu un carrefour de connaissances et de ressources au profit des entreprises du Québec, et un acteur incontournable de l'économie québécoise.

# NOS COORDONNÉES



Le bureau syndical situé au local AS-28  
(dans le sous-sol à côté du vestiaires des femmes)



Poste à l'interne: #1756  
Ligne directe de l'externe : 514-881-3756



Fax: 514-648-6905



Téléphone d'urgence santé et sécurité: 514 927-2960



Site internet: [www.scfp2960.ca](http://www.scfp2960.ca)



Réseaux sociaux: SCFP2960



Ressources:

Programme d'aide aux employé-es (PAE 24h/7) 1-866-398-9505

Centre de prévention du suicide 1 866 277-3553