

## Camp de formation des jeunes FTQ

Le 23, 24 et 25 septembre dernier s'est tenu le 23<sup>e</sup> camp de formation des jeunes de la FTQ. Cet événement s'adresse aux travailleurs de 35 ans et moins et propose des ateliers et échanges sur des sujets d'actualités, dans une perspective de formation et de relève syndicale. Cette année, notre section locale a eu l'opportunité d'y être représentée par Adrienne (agente action-info) et Jean-Michel (agent de grief). Le camp de formation constitue une occasion unique d'échanger entre jeunes militants provenant de divers milieux de travail, de comparer les modes de fonctionnement et de discuter des problématiques propres à chacun. **L'objectif est clair** : s'enrichir mutuellement afin d'améliorer en continu les services et la vie syndicale dans nos sections locales.

Cette année, plusieurs sujets ont été présentés par des experts, des enseignants universitaires et des militants d'expériences. Les thématiques abordées étaient diversifiées et en lien directes avec les défis auxquels nous faisons face dans nos milieux. Par celles-ci, notons :

- L'impact des changements climatiques sur nos emplois
- La vigueur syndicale et la représentativité
- Le sentiment d'appartenance et l'implication dans les structures syndicales.

Ces échanges ont permis d'élargir nos perspectives, de stimuler la réflexion et de renforcer nos outils collectifs pour continuer à défendre efficacement les droits des travailleurs.



Photo : Comité jeunes SCFP-Québec, 2025

### Changements climatiques et milieu de travail

Il n'est pas surprenant de constater que depuis quelques années les changements climatiques se font de plus en plus sentir dans nos milieux de travail. Les grandes chaleurs et la pollution de l'air (notamment causée par les feux de forêt) représentent des enjeux auxquels nous devons nous adapter.

Concrètement, ces réalités influencent plusieurs de nos activités quotidiennes.

Par exemple :

- Lors des vagues de chaleur ou des journées de mauvaise qualité de l'air, il devient nécessaire de réduire ou déplacer les activités extérieures, comme déplacer les sorties en fin de journée lorsque la température redescend;
- Cet été, nous avons fait part à l'employeur de nos inquiétudes concernant la tenue des BBQ lors des grandes chaleurs. À la suite de cette intervention, les repas ont plutôt été préparés par la cuisine, dans un espace adapté, au lieu d'être réalisés à l'extérieur sous une température accablante.

L'objectif n'est pas d'arrêter complètement ces activités, mais bien de les adapter aux nouvelles réalités afin d'assurer la santé et la sécurité de tous.

## Représentativité et implication syndicales

La représentativité, le sentiment d'appartenance et l'implication dans les structures syndicales ont occupé une place importante dans la formation. Le sentiment d'appartenance est essentiel à notre section locale : il renforce la solidarité et permet une meilleure défense des droits collectifs.

Dans cette optique, nous avons créé un sondage afin de mieux connaître vos besoins. Les résultats de ce sondage nous permettront d'apporter les changements nécessaires pour améliorer notre représentation et favoriser une participation plus active de tous.



## Congrès 2025 du CPAS

Du 23 au 26 septembre, le reste de l'exécutif a participé au congrès du CPAS. Durant cette semaine, les membres de l'exécutif ont eu l'occasion de se mettre à jour sur les enjeux entourant Santé Québec et les changements à venir. Ce fut également un moment pour débattre et voter des résolutions touchant le fonctionnement et les orientations pour nos instances.

La participation à ces congrès est primordiale pour notre vie syndicale. Elle permet de prendre des décisions collectives éclairées, de défendre nos intérêts communs et de donner une direction claire à nos instances.



Photo : CPAS, 2025



Photo : CPAS, 2025

## 32e congrès national du SCFP (CUPE)

Du 6 au 10 octobre dernier se tenait le 32<sup>e</sup> congrès du SCFP national (CUPE), un rassemblement majeur où des représentants syndicaux de partout au Canada se sont réunis pour échanger, débattre et tracer la voie de l'avenir du syndicat.

Pendant cette semaine d'intenses discussions, les membres de l'exécutif de notre section locale ont pris part aux débats sur les résolutions et amendements statutaires. Ces décisions sont fondamentales, car elles déterminent les orientations stratégiques et organisationnelles du SCFP pour les deux prochaines années.

Ce congrès représente une expression de la démocratie syndicale. Chaque représentant y fait entendre la voix de ses membres, contribuant ainsi à bâtir un mouvement syndical solidaire.



Photo : CUPE, 2025

Cette année, les membres du congrès ont procédé à des élections :

- Mark Hancock a été réélu pour un 6<sup>e</sup> mandat à la présidence du SCFP nationale.
- Cadance Rennick a été réélue au poste de secrétaire-trésorière nationale.



Photo : CUPE, 2025

Lors de ce congrès, des prix ont été remis afin de souligner les meilleures initiatives de communication et de mobilisation à travers les provinces.

C'est avec fierté et beaucoup de joie que je vous annonce que l'équipe du SCFP 2960 a remporté l'un des prix de communication du SCFP, soit celui de la campagne ou du projet le plus créatif et innovateur.

Notre mobilisation « Playa Del Pinel » s'est démarquée par son originalité, son humour et son efficacité, et c'est grâce à la créativité et à l'engagement de toute l'équipe syndicale que nous avons pu obtenir cette belle reconnaissance!

Cette réussite n'aurait pas été possible sans la contribution du conseil syndical et la participation des membres. L'engagement collectif constitue la véritable force du SCFP 2960 et rend possibles de belles réalisations.

## Manifestation PL 101

Le 6 octobre dernier, des membres de l'exécutif ainsi qu'une déléguée syndicale ont pris part à une manifestation intersyndicale.

Il y a 4 ans, la loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail entrainé en vigueur. Cette loi devait améliorer la prévention des lésions professionnelles. En revanche, le gouvernement a décidé de déposer le PL 101, une réforme discriminatoire qui affaiblirait la prévention dans les secteurs de la santé et de l'éducation.

Nous nous sommes donc mobilisés pour dénoncer ce recul et défendre le droit de tous les travailleurs et travailleuses.



Photo : CPAS, 2025

## La nouvelle stratégie de l'employeur : Absence de compassion et plus de punition

Des mesures administratives commencent à être distribuées à plusieurs employés de l'Institut. Exiger une baisse du taux d'absentéisme sans même connaître les raisons derrière ces absences – lesquelles sont presque toujours involontaires et douloureuses pour les personnes concernées – est inacceptable. On ne choisit pas d'être malade, agressé ou épuisé.

Mais pour quelles raisons l'employeur donne ces mesures? Pour punir des travailleuses et des travailleurs qui ont eu le malheur :

- d'avoir été agressés au travail ou frappés par l'épuisement professionnel, et d'avoir eu recours au CNESST;
  - Nous rappelons que la santé et sécurité au travail appartient à l'employeur. À qui appartient donc la faute des nombreux accidents de travail? Est-ce que Santé Québec a envoyé une lettre à l'employeur?
- d'avoir utilisé leur assurance salaire, un droit pourtant garanti par la convention collective;
- ou encore... d'avoir des enfants.



L'employeur se décharge de toute responsabilité en affirmant qu'il ne fait que répondre à une demande de Santé Québec. Or, une telle demande est épouvantable, discriminatoire et totalement absurde. L'employeur aurait dû la contester. Mais au lieu de défendre ses employés, l'employeur choisit de fragiliser le lien de confiance et d'humilier ses employés.

Nous dénonçons avec force cette procédure injuste, qui démontre une fois de plus l'insensibilité et le mépris de l'employeur envers ses employés dévoués.

Si vous recevez ce document, nous vous invitons à remplir un rapport d'accident/incident dès sa réception et à nous en remettre une copie.

De plus, nous vous demandons de nous informer rapidement de la situation, puisque nous prévoyons déposer un grief collectif et individuel afin de contester cette démarche que nous jugeons inacceptable.

✉ [grief@scfp2960.ca](mailto:grief@scfp2960.ca)

# Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail dès le 1<sup>er</sup> octobre 2025.

La loi 27 prévoit d'importantes nouveautés pour les employeurs, notamment **l'obligation de prendre en compte les risques psychosociaux dans la prévention en santé et sécurité**. L'objectif de cette loi est d'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire à tous les employés. Dorénavant, les employeurs doivent mettre en place des mécanismes de préventions adaptés aux réalités et aux risques propres à leur milieu.

Cette page vous présente les facteurs de risques psychosociaux prévu dans cette loi.

## Autonomie décisionnelle

Ce risque fait référence à la possibilité pour les travailleurs de prendre des décisions concernant leur travail, ce qui incluent :

- Encourager les initiatives
- La liberté d'organiser son travail
- Le choix des méthodes de travail
- L'autogestion

## La charge de travail

Les tâches demandées vs le temps alloué sont directement liées à ce facteur. Il est important de noter que la CNESST soulève la dimension subjective de ce facteur, puisque chaque travailleur peut percevoir et ressentir différemment la charge de travail. Ce facteur comprend :

- Les exigences physiques, intellectuelles et émotionnelles élevés
- La complexité des responsabilités
- Des demandes imprécises ou contradictoires
- Le travail urgent ou imprévu
- Le manque de reconnaissance
- Le manque de ressources
- Le manque de soutien des gestionnaires

## Justice organisationnelle

Il s'agit de l'évaluation par les travailleurs du caractère juste des politiques, des procédures et des décisions qui les concernent dans leur milieu de travail. En ce sens :

- Le mode de prise de décisions et l'application
- La transparence et l'impartialité dans l'application des pratiques de gestion
- Le degré de dignité et de respect avec lequel les travailleurs sont traités.

## Reconnaissance au travail

Dans ce contexte, la loi cherche à faire reconnaître de manière juste et équitable les efforts et les réalisations des travailleurs, ce qui comprend :

- La rétroaction positive
- La considération des efforts investis
- La sécurité d'emploi
- Un salaire juste en fonction des compétences, de l'expérience et de l'effort fourni

## Soutien au travail

Le soutien au travail fait référence à l'esprit d'équipe, la cohésion de groupe et la collaboration de la part des gestionnaires dans la réalisation des tâches des employés. Nous pensons notamment au :

- Soutien opérationnel : Fournir et recevoir de l'aide
- Soutien des gestionnaires : Attribuer des ressources, allouer du temps, faciliter la réalisation d'une tâche, clarifier les rôles et responsabilités, communiquer clairement les objectifs et les attentes, témoigner des marques de respect, faire preuve d'écoute lorsque les travailleurs vivent des difficultés.

## Conclusion

Cette nouvelle application de la loi est une action concrète qui permet d'améliorer le climat dans notre milieu de travail. Pour y arriver, l'employeur devra revoir et renforcer ses mesures de prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

Nous vous encourageons à remplir un rapport d'accident/incident si vous êtes confronté à un ou plusieurs de ces enjeux psychosociaux.

Source: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/facteurs-risques-psychosociaux-lies-au-travail>

# CONSEIL SYNDICAL

## Secteur clinique

**A1 :** **D2 :** Jonatan  
**A2 :** Mathieu **E1 :** Sylvain  
**B1 :** Philippe **E2 :** Pierre  
**B2 :** **F1 :** Melissa  
**C1 :** Catherine **F2 :** Karmina  
**C2 :** Pascal **H3 :** Marylin  
**D1 :** Olivier **H4 :** Annick  
**CPU :** Dany **Admission EEG/RX :**  
**Sécurité :** François **CPLM :** Geneviève  
**Atelier SIS :** Kim  
**Équipe volante :** Stéphane

## Secteur administratif

**Magasin/approvisionnement :**  
**Finances :**  
**Informatique :**  
**Pharmacie :**  
**Entretien ménager :**  
**Cafétéria :**  
**Rh/LRAP :**  
**Archives :**  
**Buanderie :**  
**Services techniques :**

## VOTRE EXÉCUTIF



**ANTONIO REBOLLEDO-LALONDE,  
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL**

✉ [secretaire@scfp2960.ca](mailto:secretaire@scfp2960.ca)

☎ poste #2962 à l'interne/514-881-3756



**ALEXA LACHAINE,  
PRÉSIDENTE**

✉ [presidence@scfp2960.ca](mailto:presidence@scfp2960.ca)

☎ poste #2961 à l'interne/514-881-3756



**JEAN-MICHEL DROUIN MONTAS,  
AGENT GRIEF**

✉ [grief@scfp2960.ca](mailto:grief@scfp2960.ca)

☎ poste #1344 à l'interne/514-881-3756



**MIKAEL CHOUINARD,  
VICE-PRÉSIDENTE CLINIQUE**

✉ [vpclinique@scfp2960.ca](mailto:vpclinique@scfp2960.ca)

☎ poste #1341 à l'interne/514-881-3756



**PHILIPPE L. BOUCHARD,  
REPRÉSENTANT SST**

✉ [sst@scfp2960.ca](mailto:sst@scfp2960.ca)

☎ poste #1343 à l'interne/514-881-3756



**POSTE VACANT,  
VICE-PRÉSIDENTE ADMIN.**

✉ [vpa.scfp2960@gmail.com](mailto:vpa.scfp2960@gmail.com)

☎ poste #2960 à l'interne/514-881-3756



**ADRIANNE MURACA,  
AGENTE ACTION-INFO**

✉ [actioninfo@scfp2960.ca](mailto:actioninfo@scfp2960.ca)

☎ poste #1756 à l'interne/514-881-3756

## TÉLÉPHONE D'URGENCE 514-927-2960

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.