

V  
O  
T  
R  
E

# JOURNAL

SYNDICAL

## GRAND RASSEMBLEMENT INTERSYNDICAL

→ PLACE DU CANADA, MTL

**29 NOV. 2025**  
13 H 30



### ENSEMBLE, ON BLOQUE LE RECUL

LES COMPRESSIONS BUDGÉTAIRES,  
LE VIRAGE À DROITE, LES ATTAQUES  
SYNDICALES... CA SUFFIT!



Article dans la section - Le monde syndical - P.8

# Table des matières

## **Les dossiers du 2960** **3**

---

Assemblée générale

Dossier ISPS

Sondage syndical

## **Mes droits** **5**

---

Retour sur l'Halloween

Absences non pénalisantes

Rencontre d'enquête et disciplinaire par l'employeur : Quoi savoir

## **Le monde syndical** **7**

---

Projet de loi 2 - Soutien aux médecins

Évènement à ne pas manquer - 29 novembre 2025

## **Le conseil syndical** **9**

---

## **L'exécutif** **10**

---

# Assemblée générale annuelle

Le 15 octobre dernier s'est tenu notre Assemblée générale annuelle.

Nous tenions à remercier les délégués qui nous ont grandement aidés lors de cette journée!

Nous souhaitons également remercier tous les membres qui ont participé en grand nombre à cette assemblée, soit un total de 113 personnes.

Il y a quelques semaines, nous avons publié un Flash info contenant des réponses à certaines questions posées par des membres lors de l'assemblée. Voici un rappel des questions/réponses.

## Agent de griefs par intérim

Nous avons été questionnés sur la légitimité de nommer Jean-Michel Drouin-Montas à titre d'agent de griefs par intérim en vertu des statuts et règlements de la section locale. La personne, avec pertinence, référerait à l'article 10.07 des statuts et règlements, mais dans cette situation c'est l'article 10.06 alinéa c) qui s'applique. Sachez que Jean-Michel agit au sein du comité des griefs depuis plus d'un an, donc il répondait au critère suivant: « Un membre du comité grief ou du conseil exécutif sera désigné par le conseil exécutif pour prendre l'intérim du (de la) responsable des griefs. »

De plus, toutes les nominations par intérim ont été faites en respectant les statuts et règlements. Nous procéderons aux élections des postes en intérim en conformité des statuts et règlements qui régissent la section locale.

## Vérifications financières

Il a également été question des vérifications financières. Malgré qu'un état des finances soit présenté à chacune des assemblées générales, une vérification en bonne et due forme des revenus et dépenses par les syndics (vérificateurs financiers) sera faite incessamment, pour les années 2021 à 2025. Cette vérification est nécessaire afin d'être en conformité quant aux exigences des statuts et règlements du SCFP.

Pour ce qui est des demandes quant aux revenus et dépenses du SCFP National et du SCFP-Québec, nous vous invitons à contacter le bureau du secrétaire trésorier de chacune des instances pour avoir les réponses à ces demandes. Cela dit, sachez que les rapports qui nous ont été présentés nous semblaient conformes.

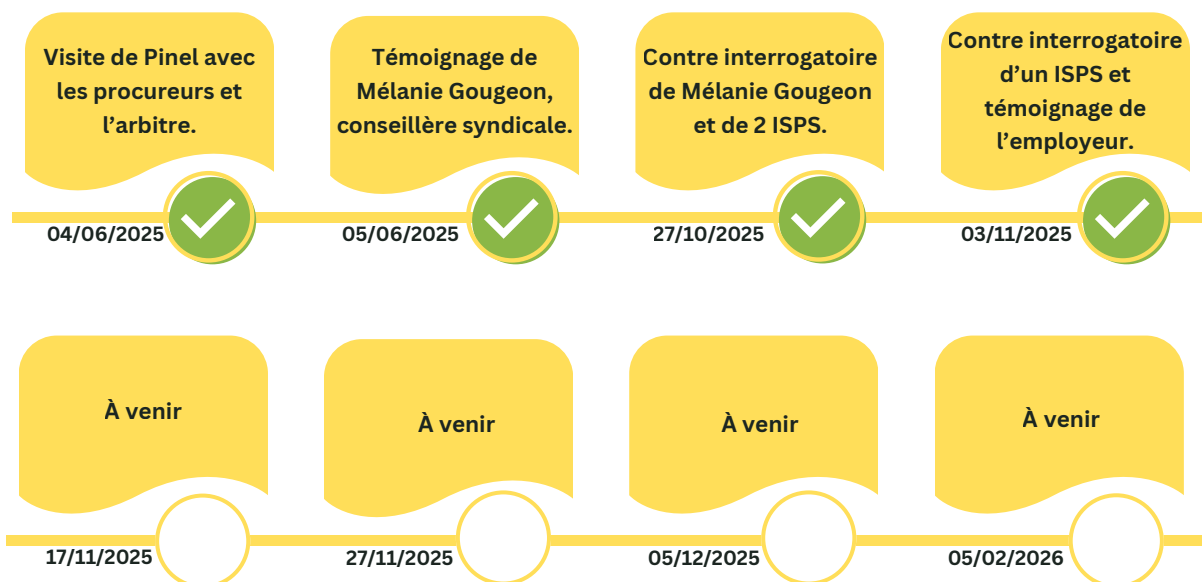
## Repas fournis à l'AGA

En ce qui concerne les repas offerts lors de l'assemblée, nous souhaitons sensibiliser les membres à leur raison d'être. Une boîte à lunch vous est fournie, puisque le seul moment où il nous est possible de faire cette rencontre, tout en rejoignant le plus grand nombre de membres, est sur l'heure des repas. Dans ce contexte, nous sommes conscients que vous n'avez pas le temps de passer à la cafétéria. Nous tenons toutefois à rappeler que ces repas sont payés à même les fonds collectifs, dans le but de faciliter votre participation à l'assemblée. Ils ne sont donc pas destinés à être pris sans assister à la rencontre.

## Dossier ISPS

Le dossier ISPS est en cours depuis plusieurs années. Heureusement, l'arbitrage a finalement débuté en juin dernier. Comme ce processus comporte plusieurs étapes, nous avons préparé une ligne du temps afin de vous présenter ce qui a été fait jusqu'à présent, ainsi que les dates importantes à venir.

Il reste encore des étapes à franchir avant de conclure ce long processus. Nous vous tiendrons informés de son évolution. Évidemment, certaines informations ne peuvent être divulguées, puisque nous sommes tenus au respect de la confidentialité.



## Retour sur le sondage syndical

Le sondage syndical mis en ligne le 15 octobre a été fermé le 5 novembre dernier. C'est un total de 57 membres qui ont participé et nous tenons à vous remercier pour votre contribution.

Il s'agissait de notre premier sondage de ce type et ce ne sera pas le dernier! Nous prévoyons le renouveler tous les six mois afin de suivre l'évolution de vos perceptions et de mieux comprendre les changements de la réalité du milieu. Nous espérons que la participation continuera d'augmenter pour nous offrir un portrait encore plus représentatif de l'ensemble des membres et de tous les secteurs.

Nous allons analyser en profondeur les réponses recueillies, afin de mettre en place des actions concrètes visant à améliorer la vie syndicale au sein du SCFP 2960. Un suivi sera effectué auprès du conseil syndical dans les prochaines semaines.

Cependant, nous pouvons déjà constater les principaux enjeux, soit le climat de travail, la surcharge de travail et la sécurité. Vous avez également identifié le climat de travail, la sécurité et la communication comme priorités à placer au cœur de l'action syndicale.

# Mobilisation Halloween 2025

La distribution de sacs d'Halloween n'était pas qu'une simple activité ludique, elle avait un but bien précis. Cette action alliait revendication et plaisir, avec trois objectifs : informer, sensibiliser et dénoncer certaines situations problématiques. Elle permettait aussi de mettre en lumière des enjeux présents dans différents départements, parfois méconnus de plusieurs membres.

Les « valeurs nutritives de l'employeur » et les caricatures humoristiques pouvaient sembler, à première vue, inefficaces ou sans retombées concrètes. Pourtant, détrompez-vous : des gestes simples comme celui-ci peuvent provoquer des discussions et des réflexions que nous n'arrivions pas à susciter autrement auprès de l'employeur.

Finalement, cette action symbolique permet aussi de :

- Dénoncer avec créativité les injustices du milieu de travail.
- Renforcer la solidarité entre les membres.
- Rappeler à l'employeur que les membres demeurent unis et mobilisés.

## « Un monstre bien sympathique »



Cette image se voulait une dénonciation à la fois des congés refusés et le comportement de l'employeur lors des diverses demandes. Elle illustre également le manque de transparence et la tendance à éviter les questions des employés, que ce soit en ne répondant pas ou en retardant le traitement des demandes.

## « Le fantôme de la prime de milieu »

Depuis le mois de juin, plusieurs titres d'emploi du secteur administration ont vu leur prime de milieu disparaître, et ce, sans préavis. L'employeur a profité de modifications dans la formulation de certains titres d'emploi pour retirer cette prime, sans justification valable. Nous dénonçons cette pratique, qui ne repose sur aucun changement réel des fonctions ou des conditions de travail des personnes concernées.



## « SOS employeur : nos droits ne sont pas des fantômes »

La non-reconnaissance de l'employeur envers les véritables enjeux vécus par les employés est préoccupante. Au lieu d'agir, il préfère tenir un discours qui est déconnecté de la réalité du terrain et qui minimise les problèmes bien réels.



## Rappel des absences non pénalisantes pour le TS à taux double

Ce ne sont pas toutes les absences qui peuvent vous priver de votre droit au temps supplémentaire à taux double. Les absences non pénalisantes pour l'accès au temps supplémentaire à taux double sont les suivantes :

- Les congés annuels prévus au calendrier
- Les congés fériés prévus au calendrier
- Les libérations syndicales
- Les congés mobiles
- Les congés parentaux, incluant les visites médicales liées à la grossesse
- Les congés prévus à l'horaire aux fins d'aménagement de temps de travail ou d'ententes particulières.
- Les congés sociaux prévus à la convention collective.

Les congés sociaux prévus à la convention collective font partie des absences non pénalisantes pour avoir droit au temps supplémentaire à taux double. (Art. 19 de la convention collective)

Les congés sociaux comprennent les absences avec les codes suivants :

- MRF : Absence pour motif raison familial
- DCD : Absence, congé autorisé pour décès d'un proche
- DMA : Absence, congé pour mariage avec solde

Si l'employeur vous prive de votre droit au temps supplémentaire à taux double à la suite de la prise de l'un de ces congés, veuillez envoyer un courriel contenant toutes les informations pertinentes à notre agent de griefs à l'adresse suivante :

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

## Rencontres d'enquête et disciplinaire par l'employeur : Quoi savoir

Depuis les dernières années, nous avons assisté à une augmentation significative des rencontres disciplinaires faites par l'employeur. Ils ont également changé leur vocabulaire entourant le disciplinaire. Collecte de données, version des faits, à titre de témoin, etc. Restez averti que ce type de euphémismes reste du domaine du disciplinaire.

Auparavant, nous avons une certaine entente de relations de travail ou les représentant-es syndicaux étaient invités à accompagner les membres lorsqu'ils étaient témoins d'une situation pour s'assurer du bon déroulement et être en support à la personne interrogée. Depuis quelques mois, l'employeur nous le refuse.

Est-ce que l'employeur peut refuser la présence du syndicat lorsqu'il me rencontre?

La réponse est «non». Laissez-moi m'expliquer :

Voici ce que la convention collective dit :

**4.12** La personne salariée convoquée à une rencontre avec une représentante ou un représentant de l'employeur relativement à son lien d'emploi ou son statut d'emploi, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief, peut exiger d'être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical.

N'oubliez pas que votre employeur a le droit de vous rencontrer, ça fait partie de son droit de gestion.

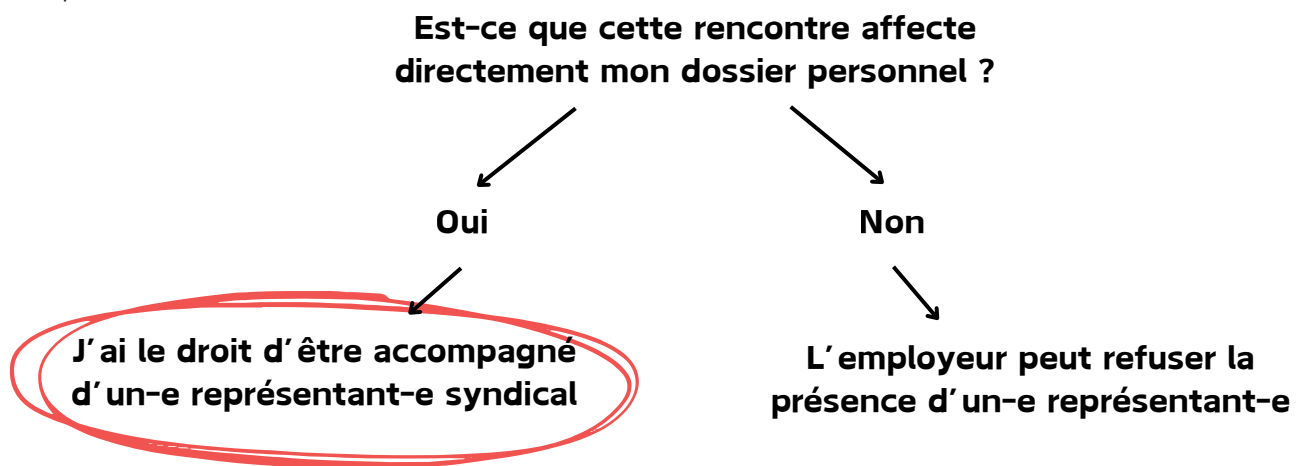
## L'exercice du droit de gestion

C'est l'employeur qui décide des tâches à faire, de la façon de les faire et de quand elles doivent être faites. Voici quelques exemples de ce qui fait partie de l'exercice du droit de gestion de l'employeur :

- L'attribution des tâches
- La gestion
- Du rendement du personnel
- De la discipline et des mesures disciplinaires
- Des présences et des absences

Source : Site de la CNESST

Don, pour savoir si vous avez le droit à la présence d'un-e représentant-e, voici la question que vous devez vous poser :



### Et la bienveillance là-dedans?

Évidemment, pour le syndicat il serait bienvenu et bienveillant de la part de l'employeur de nous laisser assister à tous types de rencontres si les membres en ressentent le besoin. Nous espérons qu'ils reviennent sur leur décision.

### Petite mise en garde:

Il est déjà arrivé que l'employeur utilise les informations récoltées pendant que le membre était rencontré à titre de témoin pour ensuite aller en disciplinaire avec la personne. Nous vous invitons à être conscient de cette possibilité.

### Vous êtes rencontrés par l'employeur sans le syndicat?

#### **Voici quoi faire pour se protéger:**

- Prendre des notes
- Refuser de signer tout document
- Aviser votre syndicat que vous avez été rencontré et le sujet de la rencontre
- Ne pas montrer quelque chose qui se retrouve sur votre cellulaire

#### **Mon conseil personnel :**

Être rencontré de la sorte est un stresser important, il ne faut pas minimiser l'impact que cela peut avoir sur nous.

- Respectez votre rythme et demandez des pauses si vous en ressentez le besoin.
- Vous pouvez nous appeler par la suite si vous ressentez le besoin de discuter de votre situation.

## Projet de loi 2

Les membres de l'équipe syndicale du SCFP 2960 tiennent à offrir leur soutien et à exprimer leur solidarité envers les psychiatres et les médecins de Pinel, directement touchés par ce projet de loi désastreux de la CAQ. Notre système de santé subit les attaques de la CAQ depuis trop d'années.



Les Québécois et Québécoises ont droit à des services publics de santé gratuits, accessibles, de qualité et personnalisés. La tendance actuelle à prioriser les statistiques et la performance de surface, au détriment de la réalité clinique, entrainera des conséquences majeures pour l'ensemble du réseau.

À Pinel, le travail a toujours reposé sur la collaboration interdisciplinaire, sur l'écoute et sur le respect du travail de chacun. Le travail d'équipe est essentiel entre les murs de l'Institut et c'est pour cette raison que vous pouvez compter sur notre appui dans votre lutte.

## Évènement à ne pas manquer!

Un grand rassemblement intersyndical aura lieu le 29 novembre à 13h30, à la Place du Canada, à Montréal.

Le projet de loi 3 du gouvernement de la CAQ vise à affaiblir le pouvoir collectif des travailleurs et travailleuses face aux employeurs. Nos organisations syndicales ne sont pas parfaites, et il est toujours possible de les améliorer. Cependant, ces changements doivent venir de nous, les travailleurs! Ce pouvoir n'appartient pas aux gouvernements ni aux ministres, il appartient aux travailleurs eux-mêmes.

Les membres de votre exécutif y seront, et nous vous invitons à vous joindre à nous pour faire entendre notre désaccord et refuser ce recul anti-travailleur et antisindical.

Des départs d'autobus sont prévus partout au Québec pour faciliter les déplacements.



Une fois sur place, un **point de rencontre** a été prévu pour les membres du 2960 : Le Starbucks situé au 1000, rue De la Gauchetière Ouest, Montréal, H3B 4W5

# CONSEIL SYNDICAL

L'un des multiples rôles des délégués est de transmettre les questionnements et préoccupations provenant de leurs départements. N'hésitez pas à communiquer avec votre délégué avant la tenue du conseil syndical afin qu'il puisse effectuer les suivis nécessaires auprès des membres de l'exécutifs présents.

**La prochaine rencontre du conseil syndical se tiendra le 19 novembre.**

## Secteur clinique

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

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

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



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

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

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



**MIKAEL CHOUINARD,  
VICE-PRÉSIDENTE CLINIQUE  
PAR INTÉRIM,**

✉ [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.