

## CONGÉS FÉRIÉS REFUSÉS

Nous sommes informés que, cette année encore, l'employeur a refusé d'accorder des congés fériés à plusieurs d'entre vous pour la fête de la Saint-Jean, alors qu'il aurait été possible de le faire. En ce sens, un grief collectif sera déposé à ce sujet.

Si vous souhaitez en faire partie, vous devez envoyer un courriel à l'adresse suivante :

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

Dans ce courriel, veuillez inclure les informations suivantes :

- La date de votre demande C2Atom
- La date du refus C2Atom

**⚠ Important** : Si votre demande a été faite verbalement, nous ne pourrions pas vous inclure dans le grief collectif, puisqu'aucune preuve écrite de la demande ou du refus n'existe.

PLAYA DEL PINEL



## UNE 9E ÉDITION RÉUSSIE!

La 9<sup>e</sup> édition du BBQ annuel du SCFP 2960 s'est tenue le 18 juin dernier, et encore une fois, ce fut un franc succès.

Si vous n'étiez pas présent lors de cette journée, il est toujours possible de venir récupérer un gobelet « Playa Del Pinel ». Cependant, nous n'avons plus de chandails avec ce logo.

Un énorme merci aux membres du comité pour leur contribution au bon déroulement de l'événement.



## TRAVAILLER À EFFECTIF RÉDUIT : UNE SITUATION QUI NE DEVRAIT PAS ÊTRE TOLÉRÉE

Depuis le début de la période estivale, nous constatons que plusieurs équipes cliniques ont dû travailler avec un effectif réduit, souvent limité au minimum requis. Nous tenons à réaffirmer que nous sommes en désaccord avec cette pratique. Travailler avec un personnel insuffisant ne devrait jamais devenir une norme. Dans de telles conditions, il est tout à fait normal de ne pas pouvoir accomplir l'ensemble des tâches habituelles. De plus, nous estimons que l'employeur devrait vous fournir un plan de contingence clair et de vous le présenter formellement. Ce plan devrait être connu et appliqué dès que le personnel est en deçà des effectifs requis.

### Rappel des mesures sécuritaires

En suivant les procédures sécuritaires de l'Institut, vous devez être deux intervenants physiques disponibles en tout temps. De ce fait, lorsqu'une équipe est en situation de contingence, certaines tâches ne peuvent être réalisées, car elles entraîneraient la présence d'un seul intervenant physique pour le reste de l'unité.

- ✗ Ménages des chambres
- ✗ Accompagnements des services techniques
- ✗ Accompagnements à l'extérieur (ex. : Tim Horton)
- ✗ Petites cours
- ✗ Accompagnements pour les rencontres (ex. : psychiatre, ergothérapeute)

### Relevé de conditions dangereuses

Il est primordial de remplir un relevé de conditions dangereuses lorsque votre équipe se retrouve en situation de contingence. Il est possible de le compléter en format papier ou en ligne, sur notre site [scfp2960.ca](http://scfp2960.ca) - de manière anonyme si souhaité.

Sans cet outil, il est difficile pour nous de soulever la problématique auprès de l'employeur. Il s'agit de notre principal levier pour documenter la situation et demander des améliorations.

### Rapport d'accident/incident

Il est également possible - et recommandé - de remplir un rapport d'accident/incident pour surcharge de travail. Même avec une priorisation des tâches, nous sommes d'avis qu'un quart de travail à effectif réduit entraîne une surcharge pouvant mener à l'épuisement professionnel.

### IMPORTANT

Un plan de contingence devrait être exceptionnel. Cependant, nous observons qu'il tend à devenir la norme. Il est essentiel de ne pas normaliser et banaliser cette situation afin d'éviter qu'elle soit permanente.

### Pour y parvenir :

- ✓ Prioriser les tâches cruciales
- ✓ Refusez celles qui compromettent la sécurité
- ✓ Référez-vous au document sur le droit de refus
- ✓ Remplissez les relevés de conditions dangereuses et les rapports d'accidents/incidents
- ✓ Structure minimale pour ouvrir l'unité : 1x infirmière, 2x intervenants physiques et 1x commis
- ✓ Structure minimale régulière en semaine : 2x infirmières, 3x sociothérapeutes, 1x ISPS et 1x commis
- ✓ Structure minimale régulière la fin de semaine : 2x infirmières, 2x sociothérapeutes, 1x ISPS et 1x commis

---

---

# Édition

## SÉCIALE 40 ANS

---

---

Le 19 juillet 1985, le local syndical s'est vu accorder son certificat d'accréditation. C'est ainsi que la section locale 2960 est née, marquant le passage de la CSN au SCFP et donnant le coup d'envoi à une histoire syndicale forte et solidaire, qui s'étend maintenant sur 40 années de luttes et de progrès.

Depuis cette date, bien des choses se sont produites au sein de notre section locale : de nombreuses manifestations mémorables, des victoires, des revendications, sans oublier les batailles quotidiennes menées pour faire respecter les droits des travailleurs.

En cette journée de célébration, il est plus que jamais essentiel de souligner ce parcours collectif. Ce 40e anniversaire est l'occasion de rendre hommage à toutes ces personnes qui, par leur dévouement, leur courage et leur solidarité, ont façonné le SCFP 2960. Leur engagement continue d'inspirer les générations actuelles et futures de travailleurs.

## L'implication de Louis Cauchy



Née à New York en 1954, la famille de Louis Cauchy s'installe à Laval. Dès son adolescence, il s'implique activement dans le militantisme scolaire.

Louis Cauchy est embauché à l'Institut à titre d'agent communautaire surveillant (ISPS) en 1975. À peine un mois après son arrivée, il obtient déjà son premier poste au sein de l'exécutif, en tant qu'agent action-info.

Dès le départ, son sens de l'innovation et sa créativité dans l'élaboration des stratégies de lutte et de moyens de pression le démarquent. Son habileté en communication contribuera également à forger sa réputation tout au long de sa carrière. Il rédigera même un article sur la relation entre la presse, les médias et les syndicats en Angleterre, grâce au Commonwealth Relation Trust.

Son engagement est si grande qu'en juin 1977, lors de la grève illégale de 17 jours, il accompagne sa femme à l'hôpital pour son accouchement, puis retourne immédiatement sur la ligne de piquetage. Il ne revient à l'hôpital que le lendemain, à la naissance de leur premier enfant.

Source : Soirée hommage à Louis Cauchy, 2014

## Front commun de 1976

En 1976, Louis Cauchy incite les travailleurs et travailleuses de l'Institut à participer activement aux lignes de piquetage et aux manifestations organisées dans le cadre du front commun. La victoire fut marquante: un salaire minimum fixé à 165\$ par semaine, 4 semaines de congés payés, un congé de maternité sans solde de 17 semaine et la suppression de clauses discriminatoires à l'égard des femmes.

## La grève illégale de 1977

En 1977, celui-ci déclenche une grève illégale de 17 jours en réponse à la volonté de l'employeur d'inclure les cadres dans le calcul du minimum sur les unités. Ce combat d'envergure marque un moment fort dans l'histoire du militantisme à l'Institut. Lors de cette grève, la Sûreté du Québec déploie des hélicoptères et des auto-patrouilles dans le but de mettre fin à la grève. Cependant, ils ont fait demi-tour pour aller intervenir à la minoterie Robin Hood qui était également en grève. Lors de l'intervention policière à la minoterie, 8 grévistes tombent sous les balles. Ce drame demeure l'agression la plus sanglante de l'histoire syndicale au Québec. En réaction à cet événement tragique, le gouvernement introduit des dispositions anti-briseurs de grève dans le Code du travail.

## Le combat des années 1980

En 1979, Louis Cauchy se présente à la présidence de l'exécutif syndical, affilié à cette époque à la CSN.

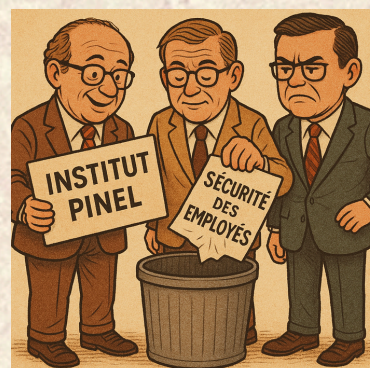
Au cours des années 1980, il travaillera à faire reconnaître le statut d'agent de la paix pour les travailleurs de première ligne. Ce dossier a atteint la Cour suprême, où la cause a été remportée. Une victoire historique pour les travailleurs concernés. Parmi les moyens de pression utilisés dans cette lutte, on retient notamment l'organisation d'un « sit-in » dans le bureau des ressources humaines.

## Nouvelle ère syndicale à Pinel

Le 6 mai 1985, un maraudage est lancé à l'Institut dans le but de changer l'affiliation syndicale des employés. À la tête de la section locale, Louis Cauchy mène avec détermination ce processus délicat. Il réussit à mettre fin à l'affiliation à la CSN pour faire place à une nouvelle alliance : le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Cette transition se concrétise le 19 juillet 1985, avec le certificat d'accréditation. C'est finalement à cette date que naît officiellement la section locale SCFP 2960, marquant un nouveau chapitre dans l'histoire syndicale de l'Institut.

## L'Institut sans gestionnaires

Trois ans plus tard, en 1988, Louis Cauchy entreprend une action de taille : il prend d'assaut l'Institut en mettant à la porte le cadre de nuit et en bloquant l'accès aux gestionnaires pendant trois jours. Cette mobilisation visait à s'opposer aux intentions de l'employeur de modifier les interventions au mirador dans le but de rendre l'Institut en un milieu davantage hospitalier, au détriment de l'aspect sécuritaire. Par cette action, il a démontré qu'il était possible de faire fonctionner l'Institut sans cadre, et ce, pendant plusieurs jours.



## Une vie de luttes et d'engagements

Au cours de sa carrière à Pinel, Louis Cauchy sera congédié trois fois, puis réengagé à chaque reprise par le Directeur général. Son mandat en tant que président de la section locale se termine en 1992. Celui-ci évoluera également en tant que conseiller au SCFP-Québec et responsable des communications à la FTQ.

## Toujours les mêmes combats

La question persiste, et continue de susciter de vifs débats : Pinel est-il un hôpital ou une prison? Dès 1988, une première tentative de rendre l'Institut « plus hôpital » est amorcée. Cette interrogation reflète une réalité institutionnelle qui mérite d'être prise au sérieux.



## Paroles du milieu

Le livre Paroles du milieu a été publié le 28 avril 2011. La date de la publication est également la date du Jour de deuil qui se veut une journée commémorative pour les personnes décédées ou blessées au travail.

Il a été rédigé dans le but de sensibiliser les travailleurs aux réalités parfois difficiles de notre milieu de travail. Tensions, agressions et stress sont malheureusement beaucoup trop présents. Personne n'est à l'abri d'un accident ou de blessures physiques et/ou psychologiques.

Cet ouvrage donne la parole à quatre travailleurs qui ont accepté de partager leur histoire. Leurs témoignages visent à sensibiliser les nouveaux employés aux risques réels du milieu. Les récits portent sur quatre événements d'agression ayant eu des conséquences graves, tant sur le plan psychologique que physique.

Le livre est disponible dans la bibliothèque située devant le bureau du syndicat.

## La prise d'otages de 2011

Le lendemain de la sortie du livre Paroles du milieu, un évènement a secoué l'Institut. Un vendredi matin, un patient a pris en otage trois employés dans le bureau du psychiatre. Celui-ci était en possession d'une imitation très réaliste d'une arme à feu, ainsi que d'une arme blanche.

Ce sont les membres de l'exécutif qui ont pris en charge le post-mortem de la situation. Ils ont également assuré le suivi auprès des travailleurs. À la suite de cette prise d'otages, treize employés sont partis en arrêt de travail. Malheureusement, certains d'entre eux ne sont jamais revenus en poste.

## Une cible dans le dos

Seulement deux mois après la prise d'otages, l'employeur décide de réduire les mesures sécuritaires en interdisant aux employés de faire des fouilles par palpations sur les patients. En réponse à cette nouvelle jugée préoccupante, le syndicat lance une action de mobilisation symbolique en distribuant des chandails avec une cible dessus. Cette action vise à dénoncer le sentiment d'insécurité grandissant ressenti par les employés.

L'employeur réagit en interdisant le port de ces chandails, sous prétexte qu'ils pourraient provoquer les patients. Ce faisant, l'employeur se contredit : d'un côté, il minimise les risques en réduisant les mesures sécuritaires, et de l'autre, il invoque la dangerosité et l'imprévisibilité de la clientèle pour justifier l'arrêt d'un moyen d'expression syndicale. Cette incohérence met en lumière un double discours sur la sécurité de notre milieu, où la priorité semble davantage accordée au contrôle de la mobilisation syndicale qu'à la sécurité du personnel.

## Aucune enquête, aucun soutien

En mars 2013, deux ans après la prise d'otages ayant entraîné 13 arrêts de travail, la situation en matière de sécurité demeure préoccupante. Le syndicat a publiquement accusé l'employeur de ne pas mettre en place les outils nécessaires pour améliorer la sécurité. Le président de l'époque a déclaré que les employés ne bénéficient d'aucun soutien et que, au contraire, ces événements sont normalisés. (La Presse, 2013)

Le syndicat a déposé une plainte à la CNESST à la suite d'une agression physique, entraînant la production d'un rapport d'enquête. Les enquêteurs au dossier ont accordé une entrevue à ce média. Les enquêteurs de la CNESST affirment que Pinel « [...] gère très mal les cas d'agression sur ses employés et n'a pas de méthode fiable pour éviter que les situations violentes se reproduisent. » (La Presse, 2013) À ce moment-là, l'employeur disposait de deux semaines pour corriger la situation.

Les enquêteurs ont également dénoncé le fait qu'une semaine après l'agression, aucune investigation n'avait été menée et aucun document n'avait été produit. Finalement, ils ont recommandé que l'employeur mette en place des méthodes d'enquêtes et une prise en charge des employés victimes d'agressions. (La Presse, 2013)

## Une sécurité sacrifiée

En novembre 2016, les membres de l'exécutif ont décidé d'organiser une mobilisation sous le thème du deuil à la suite de la décision de l'employeur de fermer définitivement la guérite d'entrée. Encore une fois, des compressions et des décisions qui mettent à risque le personnel. La fermeture de la guérite aura un impact direct sur la sécurité du périmètre de l'Institut. (SCFP, 2016)



## Mobilisations et renoncements

En 2018, la direction a pris la décision d'abolir 37 postes de sociothérapeute. Cette décision visait à réduire le nombre minimal de sociothérapeutes en poste, passant de trois à deux en semaine, et à un seul durant les fins de semaine. En contrepartie, l'employeur souhaitait accroître la présence d'infirmières et d'ISPS. C'était donc la rééducation et la réadaptation qui étaient directement impactées.

À la suite de cette annonce, plusieurs acteurs ont dénoncé publiquement la situation : la section locale, le SCFP-Québec, le Parti québécois, Québec solidaire, ainsi que certains psychiatres. Devant cette mobilisation, la ministre de la Santé du Québec a demandé à la direction de revenir sur sa décision. L'Institut a donc renoncé à l'abolition des 37 postes de sociothérapeute.

## Victoire pour les commis

En septembre 2018, le Conseil provincial des affaires sociales du SCFP a conclu une entente avec le comité national des emplois concernant le rangement salarial pour le titre d'emploi de commis. Cette victoire a permis l'ajout de deux rangements salariaux, avec une rétroactivité de 7 ans pour les commis surveillants d'unité. Ce sont les témoins syndicaux qui ont présenté des arguments solides qui ont contribué à cette réussite. Leur intervention a permis de faire reconnaître et comprendre la valeur du travail des commis. (SCFP-Québec, 2018)

## Alerter Agrément Canada

Le 6 décembre 2021, Agrément Canada a effectué une visite de l'établissement pour évaluer les services de santé et de soins. À cette occasion, l'exécutif a organisé un piquet de grève devant l'Institut pour accueillir Agrément Canada. Cette mobilisation visait à dénoncer la gestion de l'Institut en matière de sécurité et, par conséquent, à avertir Agrément Canada de ne pas se faire « passer un sapin » - autrement dit, de ne pas se laisser bernier par les murs fraîchement repeints, les planchers cirés et les apparences trompeuses soigneusement mises en scène pour l'occasion.

## Silence sur Zoom

En décembre 2022, le Conseil d'administration a tenu une session publique sur Zoom. Plusieurs membres du SCFP se sont connectés à la rencontre pour soutenir les demandes répétées du 2960 concernant la sécurité. Le conseil d'administration a fini par tenir la rencontre sans public en fermant les caméras et les micros de tous les participants.



## Soutien aux ISPS

Lors d'une journée de froid extrême, plus de 200 personnes, on rejoint la manifestation pour la sécurité. Cette mobilisation appuyait les revendications syndicales, qui comprenaient l'instauration d'un règlement salarial pour les ISPS, l'octroi d'une prime de rétention de 10% pour ces derniers, l'évaluation du titre d'emploi et l'amélioration des conditions de travail. Un premier gain a été obtenu lors des négociations de la nouvelle convention collective (2023-2028), avec l'inclusion d'une lettre d'entente stipulant que le titre d'emploi d'ISPS sera officiellement évalué.

## Une marche silencieuse

Au début de la période estivale 2023, une marche silencieuse a été organisée lors de la journée du BBQ de l'employeur. Le conseil général du CPAS s'est joint à notre action pour dénoncer la mauvaise prise en charge de la sécurité des employés, à la suite de plusieurs événements survenus.



Crédit photo : Shant Manoukian

## Un été sous tension pour le F2

L'été 2023 a été particulièrement intense pour l'unité F2 en raison d'un nombre élevé d'agressions et d'événements dangereux. Des mutineries, un incendie, une tentative de rébellion ainsi qu'un plan d'évasion ont marqué cette période critique.

À la fin du mois d'août, une mutinerie a éclaté dans la petite cour du bloc. Malgré les nombreuses tentatives de dialogue avec l'employeur pour faire face à la situation, la section locale a finalement été contrainte de déposer une plainte auprès de la CNESST.

Insatisfaits du déroulement et des conclusions de l'enquête qui banalisaient la situation, nous avons ensuite porté plainte contre la CNESST elle-même. C'est cette démarche qui a mené la section locale jusqu'à l'Assemblée nationale, avec pour objectif de mettre en lumière la gravité des enjeux de santé et sécurité au travail dans notre milieu.

## Intervention politique

C'est Christine Labrie, députée de Québec solidaire, qui a envoyé une lettre au ministre responsable des Services sociaux. Dans cette lettre, elle demandait qu'une enquête urgente soit ouverte par la CNESST concernant la gestion des enjeux de sécurité à l'Institut.

Deux mois plus tard, des membres de l'exécutif syndical se sont rendus à l'Assemblée nationale aux côtés de Québec solidaire pour réclamer officiellement le déclenchement de cette enquête.



Crédit photo : SCFP-Québec

## Une grève qui rapporte

Le Front commun, regroupant les syndicats de la CSN, CSQ, FTQ et APTS, s'est mobilisé face à l'impasse des négociations avec le gouvernement, notamment sur les enjeux salariaux et les conditions de travail en vue de la nouvelle convention collective.

Devant l'absence de progrès à la table de négociation, le Front commun a déclenché une grève pour mettre de la pression. Une première journée de grève a eu lieu le 6 novembre, suivie d'une séquence de sept jours consécutifs en décembre.

Malgré le froid, la solidarité s'est exprimée avec force sur les lignes de piquetage, de jour, de soir et de nuit. Une ambiance festive et combative à la fois.

Une victoire significative! Cette mobilisation a permis de remporter des gains majeurs sur plusieurs fronts :

- Augmentation salariale de 17,4% sur cinq ans
- Bonification des contributions de l'employeur pour l'assurance maladie
- Amélioration au régime des droits parentaux
- Rémunération du temps supplémentaire portée à 200% pour les quarts effectués la fin de semaine
- Et plusieurs autres avancées importantes pour l'ensemble des travailleurs du secteur public.



## Quand la sécurité dérange

En mars 2024, l'équipe de soir de l'unité H4 a exercé un droit de refus, estimant que le plan de chambre d'un patient mettait en danger leur sécurité. Le patient en question ne faisait l'objet d'aucune mesure de contention, malgré plusieurs menaces proférées à l'égard des membres du personnel.

Lorsque les membres de l'exécutif ont été avisés du droit de refus, des membres se sont déplacés pour

soutenir les travailleurs concernés, les accompagner dans la procédure et tenter de négocier une solution avec l'employeur. Aucune entente n'ayant été trouvée, des inspecteurs de la CNESST se sont présentés sur l'unité vers 22h30. La rencontre s'est prolongée durant plusieurs heures, et c'est finalement à 4h56 du matin que les enquêteurs ont conclu qu'il existait bel et bien un risque pour la santé et la sécurité des employés.

Insatisfait de la décision qui n'était pas en leur faveur, l'employeur a choisi de contester la conclusion de la CNESST. Il a alors engagé une firme d'avocats privée, gaspillant des fonds publics considérables pour contester la validité du droit de refus.

Nous sommes toujours dans l'attente d'une date pour la suite des procédures.

## Notre histoire syndicale : une lutte qui continue

Mes recherches m'ont mené à un constat frappant : les mêmes combats se répètent depuis 40 ans.

Année après année, on a l'impression que le gouvernement et l'employeur se passent le mot : coupures, réformes et décisions qui mettent en péril la santé et la sécurité des travailleurs.

À travers les décennies, l'exécutif et les membres ont su faire preuve d'adaptation, de résilience, de patience, mais aussi de solidarité et de créativité.

C'est aussi grâce à l'implication active des membres – leur participation aux assemblées, aux mobilisations et aux activités syndicales – que tout cela est possible. La principale force d'un syndicat, c'est la force du nombre. C'est la solidarité de nos membres qui donne du poids à nos revendications, qui soutient les représentants et qui nous permet de faire face aux reculs et aux injustices.

C'est grâce à cette implication collective que nous parvenons à maintenir vivante nos principes d'équité, de respect et de justice au travail. Ce sont des luttes souvent invisibles, mais essentielles.

# Témoignages

## Luis Antonio

« Mon premier contact avec ce qu'était le syndicat s'est passé en 2018. Lorsque l'employeur a finalement admis que l'Institut travaillait sur un projet où des coupures de sociothérapeute allaient se produire. Le syndicat était présent à l'interne, dans les médias, etc. À ce moment-là, j'ai aussi vu des gens brisés et j'ai pris en main la convention collective pour être certain de ne jamais être dans une position où l'employeur allait agir à l'encontre de mes droits. Le jour où j'ai vu des gens quitter en pleurant parce qu'il/elle pensaient perdre leur travail, leur maison et leur vie, j'ai compris que je me devais d'être informé de mes droits et de comment me protéger. »

## Alexa Lachaine

« La grève du Front Commun de 2023

Je sais que cela n'a pas été une période facile et que certains d'entre nous ont gelé dehors presque toute la journée, et ce pendant les onze jours de grève que nous avons faits, mais j'en garde tout de même un très bon souvenir. Malgré les heures interminables, la gestion des horaires très difficile avec l'employeur et tous les moyens qu'ils ont pris pour mettre des bâtons dans les roues de la grève, ce fût une période remplie de plaisir. Les gens ont levé la main pour venir aider le syndicat à ce que la grève se passe bien. En général, les gens étaient participatifs et même crinqués. Jour, soir et nuit, les gens étaient là et de bonne humeur. La solidarité, les moves de danses, les chorégraphies de drapeaux, les escapades sur Henri-Bourassa avec les pancartes, les klaxons encourageants des passants. Tout était là. Je ne sais pas pour vous, mais après avoir passé 3 ans dans les restrictions et limitations de la covid, c'était libérateur d'être ensemble et ensemble dehors. Ensemble tous départements confondus. Chose qu'on ne peut jamais faire à Pinel. Sortir du cachot au sous-sol juste un 20 minutes pour venir sur la ligne de piquetage vous voir était le highlight de mes journées, donc merci à vous pour votre implication. Merci à ceux et celles qui ont rendu cette grève si belle et joyeuse. »

## Mélanie Gougeon

« Que de beaux souvenirs le 2960....

Mon premier contact avec la section locale s'est fait très tôt suivant mon embauche à Pinel en 1999. Les RH avaient voulu me suspendre parce que j'avais traité la directrice des services techniques de dictatrice ! Denis Turbide, VP à l'époque, avait réglé mon dossier en un claquement de doigts.

J'ai fait un premier remplacement au sein de l'exécutif en 2002 pour ensuite revenir comme élue de 2009 à 2016. J'ai eu la chance d'apprendre avec des gens comme Denis, Jacques et mon mentor Christian Pitel ! Dès mon arrivée, j'ai travaillé avec une équipe de feu dont Steeve Marcotte, Félix Béland, Yanick Ducharme, Sylvain Lemieux et bien sûr ma « partner in crime » Karine Cabana. Durant les 7 années où j'ai été à l'exécutif, il y a eu des départs et des arrivées dans l'équipe qui ont apporté leur lot de défi (c'est aussi ça Pinel), mais jamais je n'ai perdu l'envie de défendre les membres jusqu'au bout ! Je crois avoir contribué à mon tour au succès de la relève quand je regarde Sylvain, Gyslain et Marie-Eve.

J'ai connu Pinel comme une grande famille où tous les employés se soutenaient quand un de nous était victime d'une injustice ! On se tenait les coudes serrés sur les départements, mais aussi à l'exécutif ! C'est ce qui a toujours fait la force du syndicat à Pinel ! Dans un milieu aussi particulier que l'institut, cette force est plus que nécessaire ! Que ce soit les manifestations pour les négo, pour la sécurité, les activités de mobilisation étaient toujours grandioses. Que de belles batailles et de beaux dossiers, nous avons pu gagner grâce à l'union et le support des membres !

Quitter en 2016 a été un moment très émotif même si c'était pour relever de beaux défis ! Heureusement, dans mes nouvelles fonctions, je pouvais garder le 2960 pas trop loin et c'est toujours le cas 10 plus tard !

On peut sortir de Pinel, mais Pinel ne sort jamais de nous ! »

# Témoignages

## Marie-Ève Desormeaux

« Ce n'est pas fini tant que ce n'est pas fini »

« On m'a demandé d'écrire un texte sur un événement marquant de la vie syndicale. Honnêtement... j'ai eu du mal à choisir! Je travaille à Pinel depuis 2004 et je suis impliquée syndicalement depuis plus de 15 ans. Si on fait le calcul, ça en fait des moments forts!

Mais s'il y en a un qui m'a vraiment marquée, c'est ce qu'on a tous appelé – affectueusement ou pas – « la coupure des socio ». À cette époque, je venais tout juste de commencer mon implication syndicale comme élue à l'exécutif. Le local syndical s'était transformé en véritable quartier général de guerre.

J'ai eu la chance (ou le choc!) de voir le travail syndical en pleine action, mais surtout de vivre une mobilisation comme on en voit rarement. Tout le monde connaissait le dossier. Tout le monde en parlait. Et surtout, tout le monde venait aux réunions. Il y avait une énergie, une solidarité, une force collective qu'on ne pouvait pas ignorer.

Je vais être honnête : je débutais, et j'étais un peu découragée. J'avais l'impression que peu importe ce qu'on ferait, l'employeur allait couper. Il l'avait décidé. Point.

Mais l'exécutif de l'époque n'a pas baissé les bras. Il a mis de la pression pour que l'employeur vienne s'expliquer directement devant les membres à l'auditorium. Et là, disons que ça n'a pas été une partie de plaisir pour lui. Pas parce qu'on aime voir des gens se faire critiquer, mais parce qu'ils ont reçu en pleine face les conséquences de leurs décisions unilatérales. Ce jour-là, c'est tout Pinel qui s'est levé.

Je me souviens encore de cette phrase, dite par une personne de la structure du SCFP : « Tsé Marie... ce n'est pas fini tant que ce n'est pas fini! »

Et elle avait raison.

La bataille a duré ce qui m'a semblé être des siècles. Mais un jour, à l'approche des Fêtes, on a reçu une convocation surprise : l'employeur reculait. Il n'y aurait pas de coupures.

Ce moment-là, je ne l'oublierai jamais. Parce que pour moi, c'est exactement comme ça qu'on doit mener nos luttes : ensemble. Quelles qu'elles soient. La force d'un syndicat, c'est l'implication de ses membres, peu importe la forme que ça prend. Et ici, à Pinel, on en a eu la preuve plus d'une fois.

Alors si tu te demandes si ton implication fait une différence, je te le dis : oui. On a besoin de toi. Peu importe ce que tu es prêt ou prête à offrir. Ensemble, on est plus fort·es. »

## Gyslain Gaudet

« Le 2960, c'est un syndicat fort de ses membres !

En tant qu' élu j'ai eu la chance de participer à défendre les droits des travailleurs qui au quotidien font un travail important de protection du public ; en offrant des soins sécuritaires à une clientèle qui présente de grands défis pour lesquels les prisons et les hôpitaux n'ont plus les ressources. J'ai eu la chance de compter sur des anciens qui nous ont transmis leur savoir tant sur le plancher qu'au syndicat. La prise d'otage, les réformes, les annonces de coupures sont certainement des moments marquants de mon passage professionnel et je garde en mémoire des moments précieux de solidarité et de fraternité qui en sont ressortis. On a relevé des défis, célébré des victoires, car le 2960 est un syndicat fort, ancré dans des valeurs de justices d'équité et de respect depuis 1985 ! J'ai l'âge du 2960... je ne vous dis pas quel âge que j'ai ;) !

Joyeux anniversaire et longue vie au 2960 ! »



# Témoignages

## Philippe L Bouchard

« L'un des moments les plus marquants pour moi fut en novembre 2018, lorsque l'employeur a annoncé des coupures de postes de sociothérapeute. Face à cette menace, tous les membres du SCFP 2960, peu importe leur titre d'emploi, se sont unis dans un élan de solidarité pour organiser des actions syndicales d'envergure.

Nous avons rédigé des lettres aux représentants gouvernementaux, contacté divers partenaires du réseau, communiqué avec les médias, et surtout, exercé des moyens de pression à l'interne. Cette mobilisation collective a porté ses fruits : l'employeur a été contraint de reculer, et le gouvernement a exigé que les dirigeants révisent leur plan afin d'éviter les abolitions de postes de sociothérapeute. Ce moment démontre clairement que lorsque les travailleurs s'unissent pour faire respecter leurs droits, leur voix peut réellement faire la différence. Ensemble, nous sommes plus forts. »

## Adrienne Muraca

« Ma première véritable implication a eu lieu pendant la grève du Front commun. Le 2960 m'a permis d'être témoin d'une grande solidarité, d'une force collective et d'un dévouement inspirant. J'ai compris que le véritable pouvoir ce sont les membres qui le détiennent, et que le rôle du syndicat, c'est de leur permettre de le faire valoir collectivement. À ce moment-là, j'ai su que ce n'était que le début de mon engagement syndical.

Cette mobilisation fut une belle preuve que le syndicat, ce n'est pas une affaire du passé. Ce n'est pas « out », c'est plus pertinent que jamais. Le monde du travail évolue, oui, mais les injustices et les abus sont toujours là – ils prennent simplement de nouvelles formes. Et c'est toi, nous, la relève, qui avons le pouvoir de changer les choses. Le syndicat c'est un outil vivant, puissant, pour se défendre, se rassembler et revendiquer. »



# Espace jeux

## Horizontalement

4. Objectif de la création du livre  
Paroles du milieu

5. Ils sont revendiqués et doivent être  
protégés

9. L'âge de la section locale

11. Nombre minimum d'intervenants  
physiques requis, disponible en tout  
temps sur le plancher

12. Selon le proverbe, elle fait la force

13. Conséquence d'un manque  
d'effectif

## Verticalement

1. Motif imprimé sur un chandail  
pour dénoncer un sentiment  
d'insécurité

2. Titre d'emploi visé par les  
suppressions de postes en 2018

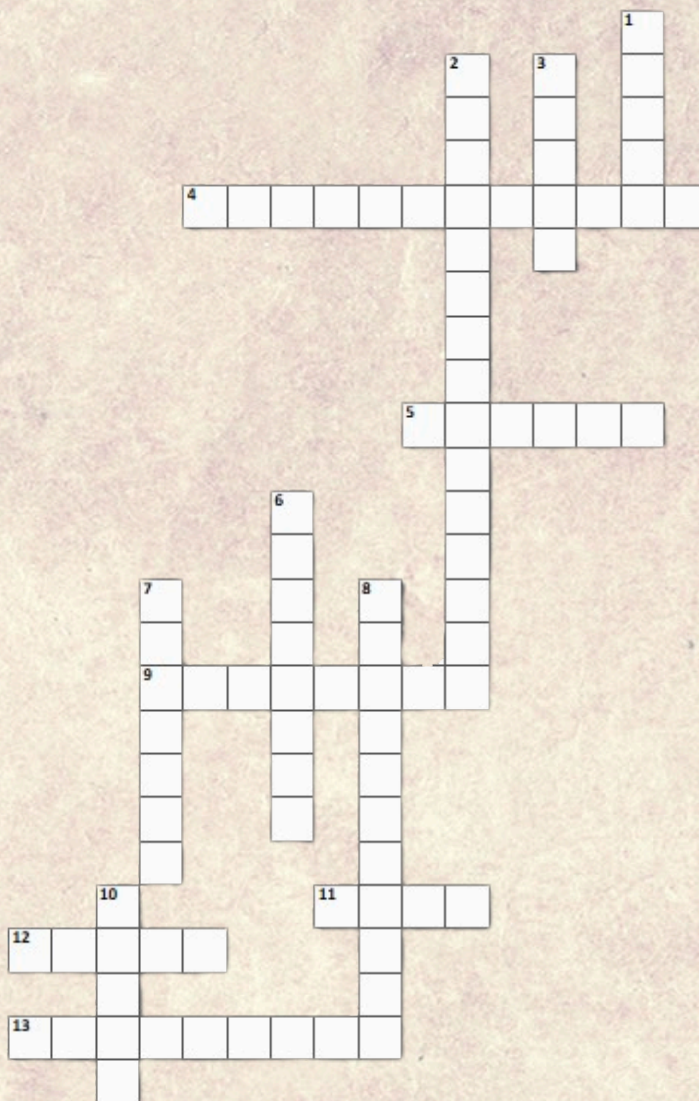
3. Thématique de la mobilisation  
lors de la fermeture du poste à la  
guérite

6. Moyen de communication à  
privilégier lors des échanges avec  
son gestionnaire

7. Ce qui a lieu à la suite d'une  
plainte à la CNESST

8. Plan qui devrait être appliqué de  
manière exceptionnelle seulement

10. Paroles du milieu



# Votre exécutif



**MARIE-ÈVE DESORMEAUX,  
PRÉSIDENTE**

✉ [presidence@scfp2960.ca](mailto:presidence@scfp2960.ca)  
☎ poste #1341 à l'interne/514-881-3756



**ALEXA LACHAINE,  
VICE-PRÉSIDENTE CLINIQUE**

✉ [vpclinique@scfp2960.ca](mailto:vpclinique@scfp2960.ca)  
☎ poste #2961 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



**ANTONIO REBOLLEDO-LALONDE,  
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL**

✉ [secretaire@scfp2960.ca](mailto:secretaire@scfp2960.ca)  
☎ poste #2962 à l'interne/514-881-3756



**MIKAEL CHOUINARD,  
AGENT DE GRIEF**

✉ [grief@scfp2960.ca](mailto:grief@scfp2960.ca)  
☎ poste #1344 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



**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.