



L'écho

SYNDICAL 575

Bulletin d'information du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau - Section locale 575

À l'intérieur

Action mondiale 2010
page 2

Congé de compassion
page 3

**Loi sur les normes
du travail**
page 3

**Dépôt salaire
Hausse des cotisations
du RRMD**
page 4

**Être syndiqué ça fait
toute une différence !!!**
page 5

Bienvenue au SEP B-575
page 5

Des nouvelles des régions
page 6

**La dépendance
aux médicaments**
page 7

**Agir contre l'intimidation
et le taxage**
page 7

La parole est à vous
page 8

ÉQUITÉ SALARIALE

Après plus de dix ans de travail acharné, une entente est enfin intervenue entre le Mouvement Desjardins et la Section locale 575 du SEP B-Québec dans le dossier d'équité salariale pour les caisses. Nous sommes fiers de vous dire que sans le SEP B-575, aucun ajustement salarial n'aurait été appliqué. Votre support lors des manifestations, de la pétition, et des sorties médiatiques a aussi contribué à l'atteinte de ce résultat. Le comité d'équité salariale a réussi à démontrer au Mouvement Desjardins que l'équité n'était pas réalisée contrairement aux allégations de celui-ci. La Section locale 575 a mis beaucoup d'efforts pour en arriver là et nous nous réjouissons que vous puissiez en bénéficier. Nous espérons qu'au cours de l'automne nous serons en mesure de finaliser le dossier d'équité salariale pour l'ensemble des institutions.

Le journal a obtenu une copie de la lettre d'entente dont voici la teneur :

Considérant les travaux menés par le comité d'équité salariale, les parties conviennent de la nécessité de revoir la structure salariale. Ainsi, il est convenu de :

Majoration des échelles salariales:

Les échelles salariales seront majorées comme suit :

N-01 : 1,6%	N-04 : 1,3%
N-02 : 1,6%	N-05 : 0,8%
N-03 : 1,5%	N-06 : 0,1%

Ces majorations seront étalées sur 3 ans, à raisons de 33 1/3% du pourcentage de majoration au 21 novembre 2001, 66 2/3% du pourcentage de majoration

au 21 novembre 2002 et, finalement, 100% du pourcentage de majoration au 21 novembre 2003 et les années suivantes.

Majoration des échelles salariales et des salaires au 31 décembre 2010

En plus des majorations de salaire prévues à l'article 1, les parties conviennent de majorer les échelles salariales des niveaux N-01, N-02 et N-03 et les salaires des employés de ces niveaux de 1% au 31 décembre 2010.

Calcul des montants à payer

La personne salariée a droit, à titre de rétroactivité et compte tenu de la durée de son ou ses services, à un montant d'argent égal à la différence entre :

- Les gains annuels qu'elle a reçus pour la période comprise entre le 21 novembre 2001 et le 31 décembre 2010;

Et

- Les gains annuels qu'elle aurait dû recevoir pour cette même période par application des pourcentages prévus à l'article 1.

Les gains annuels comprennent le salaire versé pour les heures régulières, supplémentaires, heures de congés fériés, mobiles, maladies (10 premiers jours), vacances, formation et autres congés rémunérés ainsi que les sommes versées pour le régime d'intéressement et les rétroactivités salariales.

Les montants à payer tiendront compte de la réglementation des régimes collectifs Desjardins prévus aux conventions collectives.

Action mondiale 2010

TANT QUE TOUTES LES FEMMES NE SERONT PAS LIBRES, NOUS MARCHERONS!

2010 : Une année bien spéciale puisque ce sera celle de la troisième Action internationale de la *Marche mondiale des femmes* (MMF).

Eh oui ! Cette année, les femmes récidivent... Et comme par le passé, devant la maigreur des réponses gouvernementales reçues. – si ce n'est l'ignorance complète de nos demandes – nous, les femmes du Québec, continuerons notre quête d'un monde plus égalitaire. Cette fois encore, nous porterons nos revendications aux gouvernements du Québec et du Canada afin de contrer la pauvreté et la violence faite aux femmes.

Des militantes représentant l'ensemble des organisations syndicales et groupes autonomes de femmes au sein de la Coalition québécoise de la Marche (CQMMF) sont déjà à pied d'oeuvre pour organiser cet événement.

La Marche mondiale des femmes

Née en 1998 à l'initiative de la Fédération des femmes du Québec, la Marche mondiale des femmes (MMF) rallie des milliers de groupes et plus de 70 coordinations nationales. En 2000, dans les suites de la fameuse marche Du pain et des roses, les femmes du monde entier se sont solidarisées contre la pauvreté et la violence envers les femmes. Des milliers de groupes de femmes sur tous les continents ont mis au monde un réseau féministe international incontournable : la Marche mondiale des femmes. Une belle contribution du mouvement féministe québécois à l'histoire. En 2005, la Charte mondiale des femmes pour l'humanité a circulé partout dans le monde, jetant les bases d'un projet féministe de liberté, d'égalité, de paix, de justice et de solidarité.

Pour une troisième fois, de l'Afrique du Sud, en passant par l'Angleterre, le Bangladesh, le Cameroun, El Salvador et la Turquie, des milliers de femmes, aux souliers usés par l'histoire, marcheront pour affirmer une vision féministe du monde. La Coalition nationale des femmes contre la pauvreté et la violence mise sur pied pour coordonner les actions de la Marche «Du pain et des roses» de 1995 est devenue, en 2003, la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes (CQMMF). La CQMMF regroupe plus d'une cinquantaine de groupes actifs, nationaux et régionaux. Y participent activement des groupes autonomes de femmes, des comités femmes de groupes communautaires et des comités de condition féminine d'organisations syndicales. Le mandat de la CQMMF est de mettre en œuvre, au Québec, le plan d'action de la Marche mondiale des femmes.¹

La conjoncture dans laquelle nous Marchons

Encore aujourd'hui, le patriarcat et le capitalisme se combinent et se conjuguent pour renforcer les inégalités et les injustices. Ces systèmes structurants prennent forme, entre autres, dans les politiques économiques et sociales des gouvernements qui, de crise en crise, fragilisent les services publics, les programmes sociaux et la solidarité sociale, et permettent la vente et la destruction de nos ressources naturelles.

Nous ne préparons pas une simple manifestation, mais bien une Marche mondiale

des femmes. Dans un contexte où les gouvernements introduisent, parfois directement, souvent insidieusement, une façon de voir le monde qui nous apparaît foncièrement sexiste, raciste et inégalitaire, nous sommes appelées à démontrer notre volonté ferme de faire reculer le néolibéralisme et ouvrir la voie aux changements pour atteindre une réelle égalité, faire reculer toutes les discriminations et ouvrir la voie à l'instauration d'un monde de paix et de justice.

En 2005, la Marche mondiale des femmes a offert au monde une Charte mondiale des femmes pour l'humanité jetant les bases d'un projet féministe de liberté, d'égalité, de paix, de justice et de la solidarité. C'est avec ces valeurs en tête, ce projet de société, que nous devons travailler ardemment à secouer les consciences et forcer les gouvernements à sortir des dogmes actuels. Nous avons le défi d'imposer le respect dans un contexte hostile à nos aspirations.

Quand marcherons-nous?

À moins d'avis contraire, voici des activités importantes à intégrer dans notre agenda d'octobre 2010 :

12 octobre
Marches locales dans toutes les régions du Québec

13-14 octobre
Marches régionales

15-16 octobre
Contingents interrégionaux en marche vers Rimouski

17 octobre
Grand rassemblement de clôture de la MMF à Rimouski

¹ Voir : www.ffq.qc.ca.

Congé de compassion lié au régime de l'assurance emploi

Une prestation de compassion est offerte, depuis janvier 2004, aux travailleurs admissibles à l'assurance emploi.

La prestation de compassion est une prestation spéciale de l'assurance emploi, qui offre un soutien du revenu temporaire aux travailleurs admissibles qui prennent congé pour prodiguer des soins ou offrir du soutien à un membre de sa famille qui risque fortement de mourir dans les 6 prochains mois. Un certificat médical du médecin traitant est exigé et doit indiquer que le patient est gravement malade, qu'il risque fortement de mourir au cours des 26 prochaines semaines et qu'il a besoin des soins et du soutien d'un membre de sa famille.

Une fois le certificat fourni, le travailleur peut toucher des prestations d'assurance-emploi pendant 6 semaines, après la période d'attente habituelle de 2 semaines; il peut donc s'absenter du travail pendant 8 semaines en tout.

Le lieu où réside le patient n'a pas d'influence sur l'admissibilité au congé pour compassion. Ainsi, le travailleur peut dispenser des soins à un membre de sa famille résidant à l'étranger dans la mesure où il satisfait à toutes les exigences.

Voici la liste des membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris :

- Le conjoint ou conjoint de fait;
- Un parent;
- Le conjoint ou conjoint de fait d'un parent;
- Un enfant;
- L'enfant d'un conjoint ou conjoint de fait;
- Un frère ou une sœur;
- Un frère ou une sœur par alliance;
- Un beau-frère ou une belle-sœur;
- Un demi-frère ou une demi-sœur par alliance;
- Des grands-parents, un petit enfant, une tante, un oncle, une nièce ou un neveu de l'employé ou de son époux

ou conjoint de fait;

- Le beau-père ou la belle-mère de l'employé ou de son époux ou conjoint de fait;
- Un beau-fils ou une belle-fille par alliance;
- Un parent nourricier, un pupille ou un tuteur (actuel ou ancien) de l'employé, ou un enfant placé actuellement ou dans le passé en foyer nourricier chez l'employé;
- Un parent nourricier ou pupille, actuel ou ancien, de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé;
- L'époux ou le conjoint de fait d'un enfant, des grands-parents, d'un petit enfant, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce ou d'un tuteur de l'employé;
- L'époux ou le conjoint de fait d'un enfant placé actuellement ou dans le passé en foyer nourricier chez l'employé;
- Une personne qui considère l'employé, ou qui est considérée par l'employé, « comme un proche parent ».

La loi sur les normes du travail et les obligations familiales

La loi sur les normes du travail comporte des dispositions quant aux congés dans les cas d'obligations familiales.

Absences de courte durée

Un salarié a le droit de s'absenter du travail **10 jours par année, sans salaire** :

Pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;

Pour remplir des obligations en raison de l'état de santé :

- de son conjoint
- de son père ou de sa mère
- de son frère ou de sa sœur
- de l'un de ses grands-parents

Il est possible de fractionner ces congés en journées. La journée peut à son tour être fractionnée avec l'autorisation de l'employeur. Le salarié doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée des congés.

Absence prolongée

Un salarié qui compte 3 mois de service continu chez le même employeur peut s'absenter du travail, **sans salaire** :

Jusqu'à 12 semaines par année si, en raison d'un accident ou d'une maladie grave, sa présence est requise auprès :

- de son enfant
- du conjoint de son père ou de sa mère
- de son conjoint

- de son frère ou de sa sœur
- de l'enfant de son conjoint
- de l'un de ses grands-parents
- de son père ou de sa mère

Il est alors possible de se prévaloir du congé pour compassion, en vertu du régime de l'assurance emploi, si un médecin atteste que l'un des membres de la famille visé précédemment risque fortement de mourir dans les 6 prochains mois.

Dispositions introduites dans les conventions collectives

Certaines unités ont négocié différents aménagements dans la convention collective, de façon à éviter que les congés pour obligations familiales soient sans salaire, tel que stipulé dans la loi sur les normes du travail.

Plusieurs conventions collectives permettent de se constituer une banque d'obligations familiales en y incluant le solde des congés mobiles et le solde des vacances au 30 avril de chaque année, ainsi que les heures effectuées en temps supplémentaire.

Dans la région de Montréal, une lettre d'entente traitant des congés pour obligations familiales a été négociée et précise que les 2 premiers congés sont pris à même les congés mobiles. Les congés pour obligations familiales suivants, le cas échéant, sont assumés (payés) par l'employeur.

Vérifier ce qui est prévu dans votre convention collective !

Dépôt de salaire

L'article 42 de la loi sur les normes du travail dit que le dépôt de salaire doit être payé en espèces sous enveloppe scellée ou par chèque. Le paiement peut être fait par virement bancaire si une convention écrite ou un décret le prévoit.

Pour que l'employeur puisse effectuer le paiement par virement bancaire, le salarié doit y consentir par écrit. Si le virement bancaire n'est pas fait à l'institution bancai-

re qui convient au salarié, ce dernier pourra refuser de consentir par écrit à ce virement.

Si votre employeur vous oblige à déposer votre salaire dans une caisse du Mouvement qui n'est pas votre choix, il contrevient à l'article 42.

Frais de service

La Banque Laurentienne en partenariat avec la FTQ offre le programme bancaire complicité à tous les syndiqués affiliés à la

FTQ. Le forfait de base offre 20 transactions gratuites par mois sur un compte opérations ainsi que plusieurs autres avantages.

Mais pour assurer la réalisation de ce programme la Banque se devait d'améliorer ses relations de travail avec le Syndicat. Le programme Complicité Banque Laurentienne a été initié conjointement par la Banque et le syndicat SEPB 434.

Pour de plus amples informations vous pouvez visiter le site internet suivant : www.complicite.ca

SUITE DE LA PAGE 1

ÉQUITÉ SALARIALE (suite)

Intérêts

Les montants dus portent intérêt au taux légal de 5%

Date du versement

L'employeur s'engage à modifier les échelles salariales au plus tard le 31 décembre 2010 et à effectuer le versement de la rétroactivité au plus tard le 31 mars 2011.

Personnes visées par le versement des montants rétroactifs

- Les personnes à l'emploi de la caisse lors du versement
- Les personnes retraitées depuis le 21 novembre 2001
- Les personnes qui ont quitté la caisse pour un autre employeur de Desjardins.
- Les personnes dont l'emploi a pris fin entre le 21 novembre 2001 et le paiement de la rétroactivité

Catégories d'emplois particulières

Pour les catégories d'emplois suivantes, l'employeur s'engage à examiner avec les représentants syndicaux, pour chacun des postes s'il y a lieu de procéder à une reclassification de ceux-ci.

- 6534 - Coordonnateur opérations et transactions assistées (N-04)
- 6535 - Coordonnateur opérations et transactions assistées (N-05)
- 8824 - Conseiller service aux membres (N-04)
- 11503 - Agent de recouvrement (N-03)
- 15203 - Agent de services financiers (N-03)

Maintien de l'équité salariale

Le maintien de l'équité salariale est fait par un ou plusieurs comités de maintien conformément à la Loi sur l'équité salariale.

Après la période estivale des séances d'information seront organisées pour les unités de caisses du SEBP-575.

HAUSSE DES COTISATIONS DU RRMD

A la lumière de l'évaluation actuarielle officielle qui devait être déposée à la Régie des rentes du Québec au cours du mois de mars 2010, Desjardins prévoyait qu'il soit possible qu'un nouvel ajustement des cotisations soit requis. Il semble que nous n'aurons pas à subir actuellement une autre hausse de nos cotisations.

À surveiller, à l'automne, l'article qui traitera du RRMD après avoir porté notre regard syndical sur la santé financière du régime.

Être syndiqué ça fait toute une différence !!!

Grief accueilli à la caisse Desjardins Salaberry-de-Valleyfield

Le 3 mai 2010, Me Jean M. Gagné du tribunal d'arbitrage rendait une sentence arbitrale en faveur du SEPB-575 relativement à un grief déposé le 5 juin 2009 concernant le refus du choix de vacances d'une salariée.

À la fin mars 2009, la plaignante remet à l'employeur son choix de vacances pour la période du 01 mai 2009 au 30 avril 2010. Aucun ratio de vacances n'a été convenu entre les parties au sens de l'article 13.05 de la convention collective. La plaignante relève de la direction générale et ne travaille avec aucun autre employé syndiqué dans son secteur. Le 4 juin 2009, l'employeur lui annonce que son choix de vacances est refusé pour la semaine du 27 juillet 2009.

Argumentation patronale

L'employeur soutenait qu'à l'embauche, il était clair que la plaignante devait remplacer sa supérieure immédiate, cadre à la caisse, lors de ses absences. Il affirmait que pour assurer la continuité des opérations, la plaignante devait

être au travail lorsque sa supérieure s'absentait, y compris en vacances. L'employeur évoquait également le travail trop confidentiel de la plaignante (déontologie, C.A., comités etc.) pour qu'elle soit remplacée. Le directeur général a proposé à la plaignante un arrangement à long terme que cette dernière a refusé, puisqu'elle voulait l'application de la convention collective.

Argumentation syndicale

Me Alexandre Grenier, représentant pour le syndicat, a défendu que la continuité des opérations s'applique entre salariés, car la convention collective de travail ne s'applique qu'aux syndiqués. Il a affirmé que dans le cas présent, c'est la supérieure immédiate qui devait céder sa place à la plaignante pour le choix de la semaine de vacances du 27 juillet 2009. Enfin, il a indiqué que la convention collective permet une entente entre les parties à la condition que le syndicat soit impliqué, ce qui n'a pas été démontré.

Motifs de la décision

Dans sa décision, Me Gagné rappelle que lorsqu'on demande à une employée syndiquée de modifier ses vacances,

allant ainsi à l'encontre de la convention collective, il faut une entente formelle avec le syndicat. Aucune entente n'a été conclue.

Il se trouve que la convention collective expose les droits des salariés, des membres de l'unité de négociation, et non pas ceux des cadres; le droit de choisir en premier est déterminé selon l'ordre d'ancienneté de ces salariés syndiqués.

La continuité des opérations affecte les syndiqués entre eux, uniquement. Puisque la plaignante est la seule syndiquée travaillant à la direction générale, les cadres deviennent dépendants des vacances de la plaignante. Un cadre ne peut, par choix personnels, contrevenir aux droits accordés aux syndiqués par la convention collective de travail.

Par ces motifs, l'arbitre conclut que la plaignante a droit à ses vacances du 27 juillet 2009, quoiqu'il advienne des vacances ou absences des cadres de la caisse. Il accueille le grief et ordonne à l'employeur de se conformer à la convention collective de travail quant aux vacances de la plaignante.

Bienvenue au SEPB-575

Le 1^{er} janvier 2009, la Caisse des Salines (70 employés), dont les employés sont syndiqués avec le SEBP-575, a fusionné avec la caisse de Saint-Hyacinthe (environ 90 employés syndiqués avec la CSN), et les caisses de Douville et Sainte-Rosalie (environ 50 employés non syndiqués).

Après 1 an, devant les difficultés engendrées par la coexistence d'employés non syndiqués et d'employés syndiqués dans deux syndicats différents, notre syndicat a fait parvenir une requête à la Commission des relations de travail pour clarifier la situation.

Il a alors été convenu qu'il y aurait un vote où l'ensemble des employés auraient à choisir entre la CSN et le SEPB-575. Le vote a eu lieu les 24 et 25 mars 2010. Les employés ont choisis par une très forte majorité d'être représentés par le SEPB-575.

Nous souhaitons la bienvenue à tous nos nouveaux membres.

Des nouvelles de nos régions

Québec /Chaudières-Appalaches | Bas Saint-Laurent /Gaspésie

Les personnes dirigeantes des différentes unités ont été conviées à participer à l'activité régionale tenue le 10 mai à Québec et le 11 mai à Rimouski.

Guy Latour, président de la section locale 575, a pris part aux rencontres. Il a insisté sur l'importance d'entrer en contact avec les personnes en arrêt de travail pour maladie, afin de s'assurer que tout se passe bien avec DSF et ses mandataires. Il a expliqué comment le syndicat est intervenu, dans plusieurs dossiers, pour venir en aide aux membres qui rencontraient des difficultés avec l'assureur. Le président est en mesure d'affirmer que le partenariat qu'il a développé dans la dernière année avec DSF, la Fédération et les firmes Optima et Plexo représente un avantage significatif pour les membres de la section locale.



Roger Samuel, coordonnateur, a dévoilé les enjeux prioritaires de la prochaine ronde de négociation. Ces enjeux ont été identifiés par les membres présents lors des rencontres des CRUC tenues le 29 mars à Rimouski, le 30 mars à Québec et le 31 mars à Montréal.

Lizon Dufour, directrice région Bas Saint-Laurent/Gaspésie, a poursuivi en expliquant la résolution adoptée par les membres de l'exécutif du SEPB-575, de verser un montant incitatif de 500\$ à chaque unité qui contribue à un fond d'unité. Elle a souligné qu'il est nécessaire de fournir une copie du relevé de compte du fond d'unité, afin que la section locale 575 puisse procéder au versement des sommes d'argent.

Les prochaines activités régionales se tiendront le **8 novembre à Québec** et le **9 novembre à Rimouski**.



La dépendance aux médicaments

La surconsommation de certains médicaments peut rendre quelqu'un aussi dépendant que s'il se droguait, buvait de l'alcool ou fumait, cela devient de la pharmacodépendance, dépendance qui talonne celle des drogues illicites.

Un psychotrope est une substance chimique qui agit sur le système nerveux central et qui entraîne des modifications de l'humeur, de la perception, des sensations ou de la conscience.

Les psychotropes sont souvent prescrits dans le traitement de l'anxiété, de l'insomnie, de la douleur ou en anesthésie. Certains médicaments couramment prescrits par les médecins depuis le début du siècle pour lutter contre les troubles du sommeil ont été classés stupéfiants au vu de leur consommation croissante dans un but toxicomane.

On peut ainsi évoquer :

- les médicaments à base d'opium ou de ses dérivés que certains héroïnomanes en manque consomment en quantités impressionnantes.
- les antidépresseurs utilisés comme stimulants intellectuels ;
- les benzodiazépines, prescrits comme calmants de l'angoisse et comme somnifères qui sont également consommés par des toxicomanes pour atténuer les symptômes de l'état de manque.

Un manque de satisfaction au travail, un niveau élevé de responsabilités, un faible contrôle sur la tâche, une surcharge de travail, des contraintes dues à l'horaire de travail, à l'autonomie professionnelle et à une mauvaise atmo-

sphère de travail peuvent influencer le niveau de consommation de médicaments psychotropes.

La consommation de médicaments psychotropes du côté des travailleurs est plus élevée chez les femmes, les personnes âgées de 35 ans et plus, les gens ayant une scolarité de niveau universitaire, les fumeurs réguliers et occasionnels, les personnes ayant utilisé des soins de santé et dont l'indice général de santé est faible.

Si vous utilisez ces médicaments et que vous ressentez une dépendance permanente ou récurrente parlez-en à votre médecin traitant.

Si vous avez besoin d'aide les délégués peuvent vous apporter leur soutien.

Agir contre l'intimidation et le taxage

Lors du congrès triennal de mai 2009, les délégués-es présents-es ont adopté à l'unanimité une résolution, soumise par le comité exécutif de la section locale, qui proposait de parrainer le Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale.

Dans le but d'aider les jeunes à contrer la violence qui sévit aussi parmi eux, nous invitons tous les parents qui ont des enfants qui fréquentent l'école secondaire à inciter leurs enfants à visionner ce site qui a été fait pour eux dans le but de les aider à agir face à différentes situations tel que l'intimidation, le taxage, la cyberintimidation etc...

Nous avons juste à penser au jeune David Fortin

Le *Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale* vous invite à consulter le nouveau site Internet

<http://www.desmotssansmaux.com/>

Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale

Tel. : (514) 878-9134

Télec. : (514) 878-9136

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 401, Montréal (Québec) H2Y 1E6

info@maisons-femmes.qc.ca

Si vous êtes témoin ou victime de violence conjugale, vous pouvez communiquer avec :

SOS VIOLENCE CONJUGALE

Montréal : (514) 873-9010

Ailleurs au Québec : 1-800-363-9010

www.maisons-femmes.qc.ca

AVIS DE RECHERCHE

Nous voulons que L'Écho syndical soit un Journal qui vous ressemble et pour ça nous avons besoin de votre aide.

Vous avez envie d'écrire un article, de nous parler de votre vécu. Vous dessinez, faites des caricatures, et vous voulez partager

votre talent avec nous, n'hésitez pas à nous le faire savoir.

Vous voulez traiter des sujets qui vous tiennent à cœur, écrivez-nous.

À sepb575.desjardins.videotron.net pour le Comité du journal

LA PAROLE EST À VOUS

Depuis bientôt 10 ans que je travaille à la caisse du Rivage et des Monts, dans le Bas St-Laurent. J'aimerais partager avec vous ma pénible expérience avec Desjardins Sécurité Financière (DSF) lors de mon arrêt de travail en novembre 2009. C'était la première fois que j'ai dû m'absenter, pour une période prolongée, en raison de maladie. J'étais loin de me douter du cauchemar qui m'attendait avec l'assureur.

Tout le monde sait que l'attente d'une réponse au niveau des assurances Desjardins implique des délais très longs ainsi que du stress supplémentaire pour la personne assurée. Par contre, avoir la chance d'être supporté par son syndicat est un avantage dont la valeur est inestimable. Effectivement, Lizon Dufour, représentante syndicale de ma région ainsi que Guy Latour ont su m'apporter un soutien tout au long de ma démarche.

Tout a commencé à la mi-janvier 2010 lorsque Lizon m'a accompagné à la rencontre avec le représentant de la firme Optima. Elle a su me rassurer quant à la démarche entreprise par la firme et sa présence me rendait beaucoup plus confiante dans les circonstances. Suite à l'obtention, auprès de DSF, d'une copie du rapport fournit par Optima, je peux vous affirmer que cette rencontre n'a pas été un succès. Le consultant en réadaptation a conclu que j'étais apte à retourner au travail, simplement à en juger par mon allure physique et par l'état du ménage à la maison. Il ne me connaît pas puisque c'est la première fois qu'on se voit et il est capable, après une discussion qui a duré environ une heure, de contester le diagnostic de mon médecin. Qui est cette personne pour me juger si facilement?

Suite au refus de mon dossier par DSF et des délais d'attente de 10 semaines, mon état de santé a enfin été reconnu grâce à l'intervention de Guy Latour auprès de l'assureur. Sa présence physique, son habileté naturelle à s'exprimer ainsi que son calme hors du commun ont tous été des atouts pour la reconnaissance de mon invalidité. Je dois également mentionner le fait que mon gestionnaire a dû, à plusieurs reprises, faire des pressions auprès de DSF afin que les dernières semaines de mon invalidité soient acceptées. Je lui en suis très reconnaissante également. Je trouve inhumain les pressions que font vivre DSF aux personnes assurées et je ne sais pas s'ils en sont conscients, mais les retours au travail sont souvent retardés en raison de leur mauvaise gestion dans certains dossiers. Heureusement que mon employeur a été accommodant en continuant de me verser l'équivalent des prestations d'assurance salaire, car j'aurais certainement rencontré des difficultés financières.

Puisque nous sommes considérés comme des numéros au niveau des assureurs et qu'aucun facteur humain n'est pris en compte, c'est là que nous nous rendons à l'évidence qu'un support moral de la part de notre syndicat est indispensable afin de ne pas sombrer davantage. Peu de gens on la chance d'avoir ce support, alors il faut en être reconnaissant.

Encore une fois, un gros merci à Guy et Lizon pour tout le soutien et une fois de plus vous avez su démontrer la force d'un syndicat, soit la solidarité. Jamais je ne pourrai vous démontrez toute ma reconnaissance.

Sylvie Levasseur, Matane



Vol. 8, No 2 • Été 2010

Président : **Guy Latour**

1200, avenue Papineau, bureau 250
Montréal, Québec H2K 4R5

Tél. : 514-522-6511 • 1-800-561-SEPB

Télécopieur : 514-527-5759

Courriel : sepb575.desjardins@videotron.net

Rédactrice et responsable de l'information :

Ginette Forget

Collaboration :

**Lizon Dufour et Nicole Plourde du Comité du journal,
Linda Solomon et Roger Samuel conseillère et conseiller du SEPB-Québec**

Photos :

Lizon Dufour

Mise en page :

Marcel Huot

Impression :

Legris Service Litho inc.

Tirage : 4 300 exemplaires

Toute production totale ou partielle des articles est permise et même encouragée, à condition d'en indiquer la source.

Dépôt légal à la bibliothèque nationale du Québec – ISSN 1708-7554

