Vol. 5, No 3 • Automne 2007

L'Écho SYNDICAL 575

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

Colloque du 9 et 10 octobre 2007

À l'intérieur

Communiqué de presse page 4

Des nouvelles des régions page 5

17e Congrès statutaire page 8

Professionnalisme ? page 10

Une ère de changement page 11

Une rencontre inspirée...

Progresser dans l'action

Congrès canadien COPE/SEPB du 8 au 10 juin 2007

Voici la délégation de la section locale 575 :
au premier rang, de gauche à droite : Ghyslaine Quévillon, Nicole Plourde, Guy Latour. Au deuxième rang, à gauche : Francine Hébert, Johanne Gignac, Lizon Dufour, Nancy Cliche et Ginette Forget.
Mireille Fillion, qui n'apparaît pas sur cette photo, complétait cette délégation.

Une rencontre inspirée...

Les 9 et 10 octobre dernier, plus d'une centaine de personnes dirigeantes d'unités étaient réunies pour parler « négociations ».

Kathleen B. – Bourgault, conseillère a fait une présentation relative au congé parental. Un sujet toujours très apprécié.

Roger Samuel a présenté une étude de Nathalie Benoît, étudiante et Lucie Côté, professeure au département des relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais portant sur le stress au travail. Réalisé en 2005, ce document a étudié les pratiques de gestion d'une institution financière qui contribuent à la prévention en santé mentale au travail. On peut facilement établir des parallèles entre les données de cette étude et la situation chez Desjardins. Coïncidences...

Roger Samuel a ensuite expliqué le document sur l'enquête réalisée par le magazine Option consommateur, ainsi que la réplique du SEPB-575 sur le Canal Argent. (Voir Communiqué de presse en page 4)

Francine Hébert a procédé à la lecture de l'ordre du jour ainsi qu'à la présentation des intervenants et des documents.

Roger Samuel, coordonnateur, a présenté son rapport qui retraçait, entre autres, l'historique du projet d'amendements depuis le dernier colloque et faisait état de l'avancement des différents dossiers de négociation. Il a aussi fait le point sur les nouvelles accréditations.

Les participantes et participants ont ensuite été invités à travailler en atelier.

Le colloque s'est, en effet, avéré une plateforme idéale pour favoriser les échanges tant sur l'importance à accorder lorsque l'on priorise les demandes que sur les moyens à développer pour favoriser la mobilisation des membres et un plan d'action créatif.

Après l'adoption du rapport financier, il y a eu ouverture des mises en candidature pour combler les postes au CRUC.

Encore une fois, une rencontre sous le signe de la réussite.

Voici les dix-neuf personnes élues par acclamation :

Secteur 1 Est :	Marlène Girard	- CP Pointe-aux-Trembles
	Jeannine Dufour	- CP St-Léonard
	Francis Pontbriand	- CP Pointe-aux-Trembles
	Nicole Plourde	- CP Mont-Rose St-Michel
Secteur 2 Ouest :	Ginette Geoffroy	- CP Immaculée Conception
	Michel Masson	- CP Centre Ahuntsic
	Liette Hamelin	- CP Parc G.E.Cartier
	Madeleine Belval	- CP Immaculée Conception
	Sylvie Bédard	- CP Centre Ahuntsic
	Jacinthe Girard	- CP St-Stanislas
	Viviane Pauzé	- CP Allard St-Paul
	Caroline Laforest	- CP Quatier Latin
	Johanne Lachapelle	- CP St-Stanislas
Secteur 3 Rive-Sud :	Lise P. Corso	- CP St-Hubert
	Johanne Gignac	- CP Longueuil
Secteur 4 Laval Laurentides :	Nathalie Dubuc	- CP St-Claude
Secteur 6 Lanaudière :	Maryse Gauvin	- CP Repentigny
	Denise B. Lemay	- CP Repentigny
Secteur 7 Estrie :	Sylvie Poulin	- CP Brome-Missisquoi (Sutton)

Félicitations à tous et toutes!

Nous reproduisons ici intégralement le communiqué qui a été émis par la section locale 575 du SEPB suite à la parution de l'enquête d'Option consommateur sur le travail des conseillers financiers.

Communiqué de presse

L'enquête sur le travail des conseillers financiers : des méthodes de gestion à questionner

Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575 (SEPB-575) CTC-FTQ, lequel représente des milliers d'employés du Mouvement Desjardins, estime que l'Autorité des marchés financiers et la Chambre de la sécurité financière devraient, dans leur enquête sur les pratiques des conseillers financiers, questionner en tout premier lieu les nouvelles méthodes de gestion des institutions financières.

Ce n'est plus le client qui a raison

Dans plupart des institutions, le niveau et le rythme de production ne sont plus déterminés par la demande des clients mais plutôt par la haute direction des institutions. En effet, le rendement des employés n'est plus évalué sur la qualité du travail mais plutôt sur l'atteinte d'objectifs quantitatifs. En début d'année, les directions fixent des objectifs à atteindre quant à la vente des produits et services, lesquels objectifs sont ensuite déclinés à chaque employé. Les gestionnaires rencontrent les employés individuellement et en groupes sur une base régulière pour faire le suivi des résultats atteints. Celui ou celle qui n'atteint pas les objectifs voit sa compétence mise en doute par son gestionnaire. Le tout s'accompagne d'un nouveau mode de rémunération individualisé. Si les objectifs ne sont pas atteints, les salariés risquent de ne recevoir aucune augmentation de salaire annuelle et de se voir privés du versement de bonis. De plus, si les chiffres ne sont pas jugés satisfaisants par la direction, les employés craignent de perdre leur emploi.

Le travail perd son sens

« Les employeurs ont tendance à ne prendre en compte qu'une partie de la réalité du travail, soit la réalité chiffrée », de dire Roger Samuel, coordonnateur au SEPB-575. « Les salariés réprouvent le fait que leur employeur ne reconnaît pas la complexité de leur travail ni leur contribution réelle. Pour tenter de répondre à la demande des gestionnaires, ils se retrouvent contraints de développer des pratiques contraires à leurs principes et à leur conception d'un travail de qualité. Les salariés se sentent coupables d'en arriver là et leur rapport au travail se dégrade. »

Le SEPB-575 a mené, en 2006, une vaste enquête auprès de ses membres et un total de 80 % des 1585 répondants demandent au syndicat de revoir avec le Mouvement Desjardins, dans la négociation en cours de leurs conditions de travail, tout le système de gestion du rendement basé sur des objectifs individuels. Ils estiment que ce système est source de problèmes car le fait de devoir vendre une quantité déterminée à l'avance de divers produits est en contradiction manifeste avec les besoins réels de la clientèle.

Le SEPB-575 croit qu'il est urgent que l'on débatte des éléments qui fondent la qualité des services aux clients mais, pour cela, il faut que les institutions acceptent de revoir leur système de gestion basé sur des objectifs quantitatifs. L'Autorité des marchés financiers, avant de faire porter toute la responsabilité sur les seules épaules des conseillers financiers, serait bien avisée de vérifier les pratiques des employeurs.

– 30 –

Suite à l'émission de ce communiqué, Roger Samuel a accordé une entrevue sur le Canal Argent et André Chapleau de la Fédération a aussi riposté. Vous pouvez voir ces deux vidéos en vérifiant les « liens utiles » sur le site Web www.sepb575.qc.ca.

Des nouvelles de nos régions...

Rejet des offres patronales à la Caisse de Rivière-du-Loup

En négociation de leur deuxième convention collective de travail depuis juin 2006, les salariées de la Caisse Desjardins de Rivière-du-Loup ont rejeté le 9 juillet dernier, dans une proportion de 83%, les dernières offres patronales. L'un des nombreux points en litige concerne les augmentations salariales, l'employeur voulant se garder l'opportunité de n'en verser aucune aux employées qui n'auraient pas atteint leurs objectifs annuels.

Les salariées de la caisse ne veulent pas de vente sous pression pour les sociétaires. Ils veulent répondre à leurs besoins de manière professionnelle. La présidente du syndicat de la caisse, madame Hélène Boulanger, considère que chacun des employés mérite son augmentation de salaire. Ils estiment que ce type de rémunération individuelle n'a pas sa place dans le milieu coopératif.

C'est l'employeur qui a demandé la conciliation en 2006, au motif que plusieurs des demandes syndicales relevaient du Mouvement Desjardins et étaient indépendantes de sa volonté. Ce que les représentantes du syndicat souhaitent, c'est de régler les problèmes qui existent à Rivière-du-Loup et invite la haute direction du Mouvement à s'asseoir à la table, si c'est elle qui peut répondre.

Le syndicat cherche notamment aussi à obtenir de meilleures conditions de travail pour les employés temporaires, lesquels exercent le même travail que les employés réguliers, mais sont privés d'avantages tels que les assurances collectives.

Le syndicat s'est adressé au conciliateur qui a convoqué les parties pour des rencontres. Une première s'est tenue le 1er octobre dernier et deux autres doivent se tenir les 20 et 21 novembre 2007.

Toutes nos félicitations pour leur détermination et leur ténacité!

Vos commentaires...

Suite à notre dernière parution, nous avons reçu plusieurs commentaires de nos membres concernant les services offerts par Desjardins Sécurité Financière.

Nous vous en présentons ici un extrait :

« L'assureur refusait, à quatre (4) jours de mon retour au travail, de reconnaître la dernière semaine d'invalidité recommandée par le chirurgien car, selon le manuel médical de Desjardins, le type d'opération que j'ai subi ne donnait droit qu'à un temps bien précis, alors que le spécialiste avait cru bon d'accorder un plus long arrêt de travail.

*Nous sommes des humains, et personne, **surtout pas l'assureur**, ne devrait mettre en doute la parole d'un assuré et encore moins celle d'un spécialiste. Oui, nous avons honte de lui dire que Desjardins conteste ses recommandations ainsi que son jugement concernant une guérison ! De plus, tout ce processus implique évidemment des frais supplémentaires de certificat médical.*

Après une semaine de stress intense avant un retour au travail, j'ai finalement eu gain de cause, mais ce n'est pas sans y avoir investi stress, argent et détermination ! »

Nous ne devrions pas avoir à justifier un certificat médical de spécialiste afin d'être justement et honnêtement reconnu par l'assureur. Combien de personnes sont-elles ainsi victimes et otages à la fois, pour des raisons financières et combien doivent-elles subir de tels inconvénients ou injustices? Vous seriez surprises par les résultats.

C'est tout simplement inacceptable!

progresser dans

2e Congrès canadien

Le deuxième congrès canadien du COPE/SEPB s'est tenu du 8 au 10 juin 2007 à l'hôtel Loews Le Concorde de Québec. Près de 200 personnes déléguées ou observatrices et d'invitées provenant des quatre régions à travers le Canada étaient présentes.

La présidente sortante, Jerri New, a fait rapport des diverses occasions qu'elle a eu de prendre part à plusieurs événements de sections locales et de conseils partout à travers le Canada depuis la création, en novembre 2004, du nouveau syndicat canadien.

On reconnaît de gauche à droite : Elaine Jackson – région 4, Francine Hébert – région 1, Maurice Laplante – vice-président région 1, Chantal Dumoulin – région 1, David Black – vice-président région 4, Serge Cadieux - président national, Gweene Farrell – secrétaire-trésorière nationale, Greg Fox – vice-président région 3, Liz Fong – vice-présidente région 2, Patty Clancy – vice-présidente siège réserve aux femmes, Jerri New – présidente honoraire à vie a fait prêter le serment d'office aux nouvelles personnes élues.

copesepb 2e CONGRÈS, QUÉBEC, 8 AU 10 JUIN 2007

Elle a été remplacée à la présidence nationale par Serge Cadieux qui occupait auparavant le poste de secrétaire-trésorier. C'est la consoeur Gwenne Farrell de BC Hydro (section locale 378) qui a été élue au poste de secrétaire-trésorière nationale. Analyste financière de formation, elle saura remplir son rôle avec confiance.

L'assemblée des délégués a rendu hommage à la présidente nationale sortante Jerri New. Une résolution a été votée à l'unanimité pour nommer la consoeur Jerri New, présidente honoraire à vie du COPE/SEPB. On se souviendra que c'est Jerri qui a dirigé la campagne pour l'autonomie canadienne du SEPB et qui a occupé le poste de première présidente nationale. Les participants et participantes ont exprimé leur souhait de voir Jerri toujours engagée avec le SEPB. Elle a acquiescé en soulignant « qu'ensemble, nous pouvons faire la différence ».

Plusieurs invités se sont succédés devant les congressistes.

Hassan Yussuf, secrétaire-trésorier du Congrès du travail du Canada (CTC), a mentionné les multiples interventions et pressions politiques menées par le CTC dans les différents dossiers à travers le pays.

Christian Deblock, économiste et professeur à la faculté de sciences politiques de l'UQAM a fait une allocution portant sur la mondialisation.

Michael Lynk, professeur à l'University of Western Ontario, a entretenu les délégués sur l'obligation d'accommodement.

Elaine Bernard, directrice exécutive du Labour and Worklife program de l'Université de Harvard, a traité de l'importante question du développement du mouvement syndical. Elle a abordé les thèmes suivants :

Mobilisation
Organisation
Représentation
Education

Jerri New a été nommée présidente honoraire à vie du COPE/SEPB. Un hommage bien mérité!

Serge Cadieux, président national du COPE/SEPB et Gwenne Farrell, secrétaire trésorière nationale. Un super tandem!

Plusieurs amendements aux statuts et règlements et diverses résolutions furent présentés aux personnes déléguées. L'une, traitant notamment du fond de prestations de grève, de lock-out et de défense applicable à compter du 1er juin 2007, fut adoptée. Elle modifie le versement des prestations pour un membre qui occupe un poste à temps partiel. Celui-ci sera éligible à recevoir une prestation basée sur le prorata des heures du poste à temps partiel qu'il occupe.

Ce congrès s'est terminé par l'élection des membres de l'exécutif national. Suite à la période de mise en candidature, des élections eurent lieu au poste de vice-présidente nationale, siège réservé aux femmes, détenu par Sheila Morrison. Patty Clancy fut élue.

Président national :	**Serge Cadieux**
Secrétaire-trésorière :	**Gwenne Farrell**
Vice-présidence	
Poste réservé aux femmes :	**Patty Clancy**
Vice-présidence région I :	**Maurice Laplante**
Officiers Région I :	**Chantal Dumoulin**
	Francine Hébert

Félicitations à toutes ces personnes qui nous représenteront au cours des trois prochaines années!

Le président national, Serge Cadieux, a conclu le congrès en insistant sur l'importance du recrutement syndical afin que le SEPB puisse « progresser dans l'action » et qu'il puisse revoir les personnes déléguées en plus grand nombre dans trois ans.

On voit ici les délégués très attentifs aux propos d'un des quelques orateurs choisis qui se sont adressés à eux.

17e congrès statutaire
Conseil régional FTQ Montréal Métropolitain

Ce congrès s'est tenu les 23 et 24 mai 2007 sous le thème « Reprendre l'offensive ». Ce thème reflétait bien les préoccupations des membres affiliés du Conseil.

Michel Ducharme, président du CRFTQ, a souligné dans son allocution que le Conseil constitue avant tout un lieu privilégié de partage, de sensibilisation, de lutte et de solidarité pour tous ceux et celles qui veulent s'investir à construire une société où il fait bon vivre. Michel souligne que les quatre dernières années ont été difficiles pour le mouvement syndical et la société civile. En effet, 22 projets de loi ont été adoptés sous le bâillon par le gouvernement Charest.

Reprendre l'offensive pour le Conseil, c'est refuser de baisser les bras et apporter toute l'aide et la solidarité aux femmes et aux hommes, syndiqués ou non, qui sont souvent isolés, laissés à eux-mêmes et condamnés à la pauvreté permanente. *Reprendre l'offensive*, c'est accentuer nos interventions politiques et économiques afin qu'elles produisent des effets bénéfiques, pour les travailleurs, les travailleuses et pour toutes les personnes appauvries de Montréal.

Les ateliers ont permis aux congressistes d'établir un constat, d'émettre des suggestions et de réfléchir ensemble à des projets sur lesquels le conseil devra travailler de façon intensive au cours des mois à venir. Le rapport synthèse a entre autre, fait état des problématiques suivantes:

- De l'insécurité vécue face à la délocalisation des emplois, à la sous-traitance aux menaces de fermeture. (arguments de chantage pendant la négociation);
- L'importance de la relève syndicale ainsi que de l'écart préoccupant qui se creuse entre les générations;
- Du discours culpabilisant de la droite auquel les médias accordent tant d'importance et qui discrédite les syndicats et les travailleurs;
- De l'attention que les deux niveaux de gouvernement devraient accorder à la situation montréalaise compte tenu de l'importance de la ville. De nombreux défis sont présents : pauvreté, itinérance, intégration des nouveaux arrivants, problèmes environnementaux, crise du logement et transport en commun, pour ne nommer que ceux-ci.

Du côté des solutions proposées pour reprendre l'offensive :

- Contrer le discours antisyndical dans différents lieux;
- Rappeler notre histoire et mettre

l'accent sur le côté humain du syndicalisme ;
- Mettre sur pied des formations sur la politique, sur le fonctionnement de l'État ainsi que sur l'économie;
- Favoriser l'intégration des jeunes dans nos rangs;
- Convaincre les gouvernements d'imposer des barrières tarifaires sur les produits importés qui concurrencent nos produits locaux afin de contrer les pertes d'emplois (ex. secteur manufacturier).

Le Conseil régional devra développer de nouvelles stratégies efficaces et inventives pour contrer le discours néo-libéral, outiller ses militants et ses militantes pour tenir des débats sur les enjeux majeurs dans leur section locale. Pour y arriver, il devra mieux utiliser les produits dont il dispose, tel que le bulletin d'information et le site Internet.

Au cours de ce congrès, différents conférenciers se sont adressés aux personnes déléguées : M. Michel Grant, professeur titulaire à l'Université du Québec à Montréal. Sa présentation s'intitulait « Reprendre l'offensive? Choisir des enjeux rassembleurs, crédibles et cohérents. Après avoir fait un rappel de l'évolution des conditions du militantisme syndical, il s'est interrogé sur ce qu'il en advient et nous a livré quelques réflexions sur les nouvelles stratégies à développer pour reprendre l'initiative.

M. Louis Gill, économiste, a pour sa part tenté de démystifier la dette publique dans le cadre de sa prestation. Il a su expliquer, en des termes accessibles, en quoi consiste la dette publique et a relaté son évolution. Selon lui, rembourser la dette, c'est la pire des hypothèses.

Le dernier conférencier était M. Matin-Pierre Nombré, coordonnateur au Forum régional sur le développement social sur l'île de Montréal de la Conférence régionale des élus (CRÉ). Il nous a brossé le portrait de la population pauvre de Montréal et nous a appris que parmi celle-ci on retrouve 40% de travailleuses et de travailleurs qui gagnent moins de 20 000$ par an. « Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre ».

Les différents services du Conseil régional ont profité de l'occasion pour faire le bilan de leurs activités des trois dernières années. À tour de rôle, les conseillers et conseillères responsables des services : Soutien aux luttes, Information, Éducation, Déléguées et délégués sociaux ainsi qu'Urgence-emploi, ont informé les congressistes sur les dossiers dans lesquels ils ou elles travaillent à longueur d'année.

Mireille Fillion, vice-présidente générale du Conseil régional a présenté les amendements aux statuts aux personnes-déléguées. Soulignons ici deux importantes modifications qui ont été adoptées.

Il s'agit dans un premier temps, de l'assemblée générale du mois de janvier (2e mardi) qui sera remplacée par une autre activité qui aura lieu plus tard dans le mois.

Dans un deuxième temps, le congrès triennal sera remplacé par une assemblée annuelle d'orientation qui se tiendra au mois de mai. Ce changement reflète la volonté du conseil de mieux situer ses actions et ses engagements par rapport à l'actualité et aux enjeux du moment.

Dans son allocution, Henri Massé, président de la FTQ, a partagé avec les congressistes, les préoccupations de la Centrale. De son côté, René Roy, secrétaire général de la FTQ, a entretenu les congressistes sur l'état du Mouvement syndical au Québec.

Le président du Conseil, Michel Ducharme, a remercié les congressistes pour leur participation active aux ateliers, les conférenciers pour leur apport significatif à la thématique, les membres du comité congrès et du comité des statuts pour leur travail soutenu, les bénévoles à l'inscription, les animateurs et les animatrices, les secrétaires d'ateliers ainsi que le personnel du Conseil qui a veillé à la réalisation de ce congrès.

Lors de l'assemblée régulière du Conseil régional FTQ du Montréal métropolitain du mois de juin, Mireille Fillion, déléguée du SEPB-575 a été réélue au poste de vice-présidente générale du Conseil pour un mandat de trois ans.

Mireille Fillion, secrétaire de la section locale 575, a été réélue au poste de vice-présidente générale du Conseil régional.

Reconnaît-on votre professionnalisme ?

Vous faites du beau travail!

En avez-vous de la pression sur les chiffres? Dites-le haut et fort ! N'allez pas douter de vous, ni de votre professionnalisme! Vous travaillez bien! Vous travaillez très bien! Et vous avez raison de revendiquez que le bon sens reprenne sa place!

Des méthodes de gestion déconnectées de la réalité

Les nouvelles méthodes mises en place chez Desjardins pour contrôler les activités réalisées par les employées et pour augmenter les résultats de vente sont complètement déconnectées de la réalité du travail. Les salariées qui comptent plusieurs années d'ancienneté dans le Mouvement Desjardins souffrent du fait que les règles du métier sont complètement bafouées. Le métier s'est construit autour de la qualité du service au sociétaire et cette relation, primordiale hier, est aujourd'hui reléguée au second plan. En effet, si le discours patronal utilise souvent les mots « qualité de service », dans les faits, c'est sur les chiffres, et que sur les chiffres, qu'ils concentrent leur évaluation du travail accompli. Cette déshumanisation du travail peut conduire les salariés à des problèmes importants au plan de la santé. Les gens se retrouvent anormalement anxieux, préoccupés par les chiffres, lesquels chiffres sont souvent sans lien avec l'effort et la compétence dont ils font preuve dans leur travail et sans lien avec la satisfaction des sociétaires ou clients qu'ils ont à servir.

Et l'amour du travail?

Le rapport au travail est complètement modifié. L'amour du travail demeure, mais il se conjugue de plus en plus souvent au passé. Les salariés aiment travailler avec les sociétaires ou clients (selon le cas) mais bien seulement lorsque la direction leur laisse une marge de manœuvre et fait confiance à leur compétence et à leur expertise. Aujourd'hui, on les surveille sans

Le délégué et la déléguée sociale (suite)

Afin de mieux comprendre leur rôle.

Deuxième étape : de l'écoute à l'entraide

Écouter quelqu'un peut souvent être la seule intervention que nous ferons comme délégué social et déléguée sociale. Nous le saurons lorsque la personne nous dira « Je te remercie du temps que tu m'as consacré, cela m'a fait le plus grand bien ». Par la suite, un simple bonjour, une attention lors d'une pause café, constitueront les gestes suffisants pour signaler notre action d'entraide.

La demande

Pour bien cerner notre rôle comme délégué social, nous devons toujours nous informer de la demande d'aide de la personne. Après avoir pris le temps d'écouter, il nous faut demander « Qu'est-ce que tu attends de moi? De quoi as-tu besoin? ».

Il se peut que la personne n'ait besoin que d'une oreille attentive, il se peut que la personne nous indique qu'elle ne sait plus où elle en est, il se peut que la personne désire un conseil pour dénouer sa situation problème.

relâche afin qu'ils produisent des chiffres et on leur procure le sentiment de n'en faire jamais suffisamment.

Quantité n'égale pas qualité

L'effort accompli n'a aucune espèce de lien avec l'atteinte de chiffres satisfaisants pour la direction. Pour les salariés, l'idée d'un travail bien fait correspond à un travail honnête avec le client, à un service qui répond à la demande ou à un besoin du client. Si la commande vient du gestionnaire ou de la haute direction, on se doit forcément de faire quelques entorses aux règles du métier. L'inconfort est majeur pour les employés. Le travail perd son sens et il mène de plus en plus de nos membres vers la maladie.

Il est urgent que cela cesse...

Si la personne demande de l'aide spécialisée, nous la référerons à des ressources que nous connaissons : des personnes du syndicat local qui ont vécu le même problème et qui sont consentantes pour échanger ou des ressources extérieures au syndicat local qui sont habilitées à traiter le problème.

L'aide

Aider quelqu'un ne veut pas dire vivre son problème à sa place. Si la personne n'arrive pas à formuler une demande claire, il faut la revoir et l'écouter à nouveau. À un moment, il faut insister pour qu'elle clarifie ses attentes auprès de nous afin d'éviter d'être pris dans une situation où son problème est plus important pour nous que pour elle.

Si la personne a une demande claire, nous l'accompagnons dans sa démarche, nous assurons le contact vers la ressource interne ou externe et nous assurons le suivi.

Dans notre prochaine édition, nous aborderons les principes de l'entraide syndicale.

Une ère de changement...

La compensation et les caisses s'apprêtent à vivre, le plus gros changement technologique des trente dernières années avec l'implantation du système d'imagerie des chèques. Ce changement va affecter tout le système bancaire en apportant de nouvelles façons de faire.

Les répercussions pour le Centre de Compensation seront importantes. D'ici à la fin de l'implantation (fin 2009), on doit s'attendre à quarante (40) abolitions de postes. Si on regarde le portrait actuel, l'unité est composée de 160 membres dont une majorité de femmes réparties sur trois quarts de travail (jour, soir, nuit). La moyenne d'ancienneté pour le groupe est de 30 ans de service (belle stabilité! et nous aimons un environnement de production). Leur convention collective se termine le 31 décembre 2007, le groupe est donc en période de renouvellement ce qui ajoute au travail du comité exécutif.

Comment faire pour traverser ces changements?

Le président de l'unité, Guy Latour, nous explique qu'en 1994, alors qu'il était vice-président de l'unité FMO, il a participé à un processus de négociation raisonné au cours duquel l'employeur a proposé une clause de partenariat à laquelle les deux parties ont adhéré. Il a toujours travaillé à faire appliquer cette clause et ce, malgré les changements de structures qui les ont amenés dans un premier temps à la Confédération (1997) soit, 180 employés syndiqués dans un bassin de près de 7000 employés sans compter que le nouveau directeur de l'époque, M. Jean-Guy Lavoie, provenait de la Banque Nationale et n'avait évidemment aucune expérience dans un contexte syndiqué ce qui a obligé les parties à reprendre l'exercice du début. C'est en persévérant dans la voie du partenariat que les deux parties ont réussi, entre autre, à implanter finalement le projet de « la semaine de quatre (4) jours » dans plusieurs départements.

En vue des changements à venir, le comité exécutif de l'unité est confiant que le partenariat déjà mis en place, allié au travail sans relâche de l'équipe, permettra de faire face aux abolitions soit par le biais de départs à la retraite ou d'autres formes d'attritions. Des groupes de travail seront mis en place pour facilité le processus et nous vous tiendrons au courant de ce dossier.

À suivre ...

Visitons notre site Web ...

Lors de notre première rubrique, nous avons apprivoisé la page d'accueil du site Web de la section locale.

Allons maintenant voir ce qui se cache derrière les différents onglets.

Sous le premier, « Qui sommes-nous? », on retrouve une courte présentation de la section locale, de ses objectifs et de ses orientations.

C'est au bas de cette page que l'on trouve un lien avec le site du SEPB-Québec, avec un organigramme de la structure et avec une page où l'on peut faire connaissance avec tous les membres du comité exécutif de la section locale (coordonnées et photo à l'appui).

Ce premier onglet est donc très riche en informations de toutes sortes et vaut la peine de s'y attarder un peu, donc ... n'oubliez pas les coordonnées, tapez : www.sepb575.qc.ca et allez jetez un coup d'oeil.

Vous ne le regretterez pas!

Bienvenue – Bienvenue – Bienvenue

Nous tenons à souhaiter la plus cordiale bienvenue aux nouveaux membres qui se joignent à la grande équipe du SEPB – 575 :

- Unité Caisse Desjardins Sault-au-Récollet - Centre de service Fleury
- Unité Caisse Desjardins Domaine St-Sulpice

Encore une fois, le plus chaleureux des accueils dans

Le syndicat chez Desjardins

Bienvenue – Bienvenue – Bienvenue

Vol. 5, No 3 • Automne 2007

SEPB 575 FTQ

L'Écho SYNDICAL 575

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

Présidente : **Francine Hébert**

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

Tél. : **514-522-6511 • 1-800-561-SEPB**
Télécopieur : **514-522-9000** ou **514-527-5759**
Courriel : **sepb575.desjardins @videotron.net**

Rédactrice et responsable de l'information :
Mireille Fillion
Collaboration :
Lizon Dufour, Francine Hébert, Guy Latour, Laure Lapierre, Roger Samuel
Photos :
Mireille Fillion, Richard Larose (SEPB-574), Mike Bruce (SEPB-378)
Mise en page :
Marcel Huot
Impression :
Legris Service Litho inc.

Tirage : **3 800 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