Vol. 5, No 2 • Juin 2007

L'Écho SYNDICAL 575

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

CONCOURS

Qui sont les heureuses gagnantes?

Dans le cadre du concours pour la promotion du site Web de la section locale, toutes les personnes membres en règle ont été invitées à s'inscrire en indiquant leur adresse courriel afin de se mériter une chance de gagner de magnifiques prix.

Le 2 avril 2007, les trois (3) tirages ont été effectués dans les bureaux du SEPB-575. Rappelons que ce concours a été fait sous la supervision à distance de la firme Webtactik représentée par M. Nicolas Rose.

Les trois tirages virtuels ont été effectués par Me Pierre Gingras en présence des personnes dirigeantes suivantes : mesdames Johanne Gignac, Mireille Fillion et Francine Hébert. Les vérifications ont été effectuées et les personnes gagnantes sont membres en règle.

Les résultats du tirage au sort ont été dévoilés lors de la rencontre du Conseil général de la section locale qui s'est tenue le 2 avril 2007. Voici maintenant l'identité des personnes gagnantes et la valeur respective de leur prix :

- **Mme Hélène Frate** (Unité FCDQ – PVP Fonds de Placement et Services Fiduciaires – Bureau de Montréal)
  1er prix consistant en un crédit voyage de 4 000$;
- **Mme Myrna Morris** (Unité CP Bic – dans le Bas St-Laurent)
  2e prix consistant en un forfait voyage week-end d'une valeur de 500$;
- **Mme Nathalie Brisson** (Unité FCDQ – PVP Fonds de Placement et Services Fiduciaires – Bureau de Québec)
  3e prix consistant en un forfait voyage week-end d'une valeur de 500$;

Félicitations à nos trois personnes gagnantes et encore une fois, merci à tous et toutes pour votre participation.

N'oubliez pas de visiter souvent le www.sepb575.qc.ca

À l'intérieur

Victoire à la Caisse du Marigot page 2

En route vers l'automne page 3

Quel congé faut-il choisir ? page 6

Le meilleur employeur ? page 9

VICTOIRE
à la Caisse du Marigot

10 mai 2007... Quelle belle journée! Le soleil était au rendez-vous et quel bonheur d'avoir participé au déroulement de cette journée.

Pour vous mettre dans le contexte, une centaine d'employées travaillent dans cette caisse et suite à des fusions, deux organisations syndicales représentaient l'ensemble des employées.

Le groupe représenté par le SEPB-575 comptait 36 personnes.

Nicole Dubois, Yolande Pesant, Monique Lafrance et Nancy Théoret

Prétextant des difficultés à gérer l'application de deux conventions collectives, l'employeur avait demandé à la Commission des relations de travail que les employées exercent leurs droits de vote afin qu'une seule organisation syndicale soit reconnue, et par le fait même, qu'une seule convention collective s'applique.

Aujourd'hui, grâce au travail colossal des membres du comité exécutif de notre syndicat dans cette unité et au support des personnes conseillères du SEPB-Québec, les employées de cette caisse nous ont accordé majoritairement leur confiance en votant pour le SEPB-575.

Au cours des semaines et des mois à venir, nous allons démontrer à l'ensemble des employés de cette caisse, la force de notre organisation syndicale et ils seront en mesure de constater qu'ils et elles ont fait le bon choix.

Comme présidente de la section locale, je tiens à remercier particulièrement, Yolande Pesant, Nicole Dubois et Nancy Théoret pour leur confiance et leur dévouement et je veux vous assurer de toute ma reconnaissance.

Je tiens également à remercier la personne conseillère au dossier, Monique Lafrance ainsi que Bogidar Pérucich, conseiller au recrutement sans oublier toute l'équipe du SEPB-Québec pour toute l'énergie consacrée à ce dossier. Le résultat en fait foi.

Bienvenue à tous et à toutes

Francine Hébert, présidente

Victoire à la Caisse du Marigot....2
« En route vers l'automne » ou « Les enjeux de la prochaine ronde de négociation 3
Ça donne quoi déjà d'être syndiquée ?....3
Des nouvelles de nos régions 4-5
La formation : un élément du coffre à outils 4
Le délégué et la déléguée sociale (suite)....5
Quel congé faut-il choisir ? 6-7
« Nos pas, nos cris, unis pour la démocratie »....8
Un peu d'histoire 8
Le meilleur employeur ?....9
AVIS DE RECHERCHE....9
Savoir dire : Merci !....10
Continuez votre bon travail... 10
Visitons notre site Web... 11
Parlons convention... 11
Bienvenue aux nouveaux membres 12
Flash 2001 12

« En route vers l'automne » ou « Les enjeux de la prochaine ronde de négociation »

Évidemment, vos questions et vos préoccupations au sujet du système de rémunération au rendement seront au cœur des discussions en vue du prochain renouvellement des conventions collectives.

D'ici la fin de l'automne, nous aurons plusieurs groupes en négociation, autant dans les caisses qu'à la Fédération. D'ici là, les discussions seront intenses avec nos vis-à-vis patronaux tant dans les caisses et à la Fédération afin de trouver des solutions aux problèmes importants que nous cause le système de rémunération au rendement.

Le système de rémunération au rendement mis en place dans le Mouvement Desjardins est un système qui est loin d'avoir fait ses preuves. Aucune recherche à ce jour n'a pu démontrer l'efficacité d'un tel système par un employeur. Pire encore, ce genre de système, mal financé, qui ne prend pas en compte le professionnalisme des employés et qui est orienté vers l'individualisme à l'extrême est très peu efficace selon plusieurs professeurs d'universités.

Nous voulons un système de rémunération efficace, qui tient compte du professionnalisme des employés de Desjardins et qui assurera la rentabilité du Mouvement Desjardins. Mais, plus important encore, nous voulons que chaque sociétaire soit servi avec toute la compétence et l'empressement que mérite un membre d'une coopérative.

La prochaine ronde de négociation sera un très gros défi. Nous devrons faire preuve ensemble d'une très grande détermination et d'une solidarité exemplaire pour convaincre l'ensemble des employeurs du Mouvement Desjardins du bien-fondé de notre intervention.

Je vous donne donc un grand rendez-vous pour l'automne.

En attendant, je profite de l'occasion pour vous souhaiter de très belles vacances.

Syndicalement,

Roger Samuel
Coordonnateur

Ça donne quoi déjà d'être syndiquée?

C'est une question qui revient de façon un peu sporadique. On dirait que les gens oublient facilement et rapidement que les relations de travail sont loin d'être toujours « au beau fixe » avec l'employeur.

Souvent, en milieu non-syndiqué, l'employeur tente de laisser croire aux employés que ces derniers bénéficient d'une simili-convention collective qui porte parfois l'appellation de recueil des conditions de travail. À première vue, on pourrait être tenté de croire qu'il s'agit, en effet, de conditions de travail comparables lorsque l'on fait l'énumération de ces dernières. Mais il semble que la comparaison s'arrête malheureusement là.

En effet, il est très difficile, voire même impossible, de contester toute décision de l'employeur dans le cadre des conditions non-négociées. De plus, ces dernières peuvent être modifiées unilatéralement par l'employeur et ce, sans aucun préavis. Dernièrement, nous avons pris connaissance d'un bel exemple de cette nature.

À la Fédération des caisses Desjardins, il existe un fichier regroupant l'ensemble des conditions de travail pour les employés non-cadres non-syndiqués. Ce fichier contenait, entre autre, une procédure de réaffectation dans le cadre de la gestion des personnes excédentaires. Ce texte existait depuis plusieurs années et garantissait certaines conditions aux employés non-syndiqués en cas de pertes d'emplois ou de réorganisation et autres...

Mais l'employeur, dans sa grande bonté, a décidé de modifier unilatéralement les règles du jeu et ce, pas du tout à l'avantage des employés non-syndiqués. Évidemment, personne n'a eu son mot à dire.

C'est là toute la différence entre les conditions des employées syndiquées et celles des employés non-syndiqués.

On peut changer les choses et on le fait !

Des nouvelles

C'est le 7 mai dernier que Nancy Cliche, directrice pour la région de Québec métropolitain-Beauce, avait convié les personnes dirigeantes des unités de Desjardins à une activité régionale.

Dix-sept (17) participantes étaient présentes à la rencontre ainsi que Roger Samuel, coordonnateur, Francine Hébert, présidente de la section locale et Laure Lapierre, conseillère au SEPB-Québec.

L'important dossier de la rémunération au rendement a été discuté. Roger Samuel et Laure Lapierre ont entretenu les participantes sur des pistes de réflexion que le syndicat a bien documentée. Les dirigeantes présentes ont répété que l'évaluation du rendement pose problème, notamment dans la fixation des objectifs.

Elles ont été invitées à réfléchir sur différents moyens d'actions qui pourraient être exercés collectivement à des moments jugés opportuns.

Roger Samuel a fait un rapport sur les

La formation :

un élément du coffre à outils

On a beau dire, on a beau faire, rien ne vaut des outils efficaces si l'on veut arriver à solutionner les problématiques au quotidien.

L'acquisition de ces outils se fait d'une part via l'expérience et d'autre part via la formation syndicale. De part sa nature, la formation syndicale permet en plus, d'augmenter nos connaissances, d'échanger sur le vécu quotidien et de partager tant les problèmes que les solutions développées dans nos unités respectives.

La formation syndicale couvre un large éventail de compétences : Cela va du cours de base de « délégué », en passant par le cours de « négociation de la convention collective », de « déléguée pendant la négociation », de « dossier du grief », de « harcèlement psychologique », de « l'administration de mon syndicat », de « Communication orale I et II », de « Le délégué social et la déléguée sociale » pour n'en nommer que quelques-uns. On retrouve aussi toute la panoplie de formation en santé-sécurité qui nous donne les outils nécessaires pour détecter les problèmes dans nos milieux de travail et nous permet d'intervenir efficacement et rapidement. Toute cette gamme de sessions nous est offerte par le SEPB-Québec qui est responsable d'organiser ces rencontres. D'ailleurs, les 13, 14 et 15 avril dernier, 29 membres de différentes unités de notre section locale ont suivi des cours donnés dans le cadre d'une de ces sessions de fin de semaine organisées au Manoir des Sables, à Orford.

À un autre niveau, la formation spécialisée vient combler des besoins bien précis et appuyer le développement de l'action syndicale dans plusieurs domaines. Que ce soit pour des cours de formation pour les formateurs, d'évaluation des emplois, d'équité salariale, de règles de preuve et de procédure, de développement socio-économique régional ou encore de négociation des régimes de retraite, c'est le service de l'éducation de Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec qui joue un rôle-clé en offrant ces sessions.

Il est important de garder en mémoire que l'éducation syndicale accompagne toujours le développement des personnes qui militent pour une meilleure société.

positions respectives du SEPB-575 et du Mouvement Desjardins en regard du dossier sur l'équité salariale.

Il est prévu qu'un cours traitant de harcèlement psychologique soit dispensé à Québec dès la rentrée de l'automne.

La prochaine activité régionale à Québec se tiendra le 29 octobre prochain.

Poursuivant leur route vers l'est, c'est le 8 mai, à Rimouski dans le Bas St-Laurent, que Lizon Dufour, directrice pour la région, les a accueillies en compagnie des vingt (20) personnes dirigeantes présentes.

Les mêmes discussions qu'à Québec eurent lieu. Dans un tour de table animé, les participantes ont à nouveau soulevé la fixation de certains objectifs, pour le moins, inappropriés, qu'elles devront tout de même atteindre au cours de l'année si elles veulent se mériter un rendement satisfaisant au travail.

Le cours de harcèlement psychologique sera aussi offert à Rimouski, à l'ensemble des membres de la région, au début de l'automne.

Le prochain rendez-vous pour l'activité du Bas St-Laurent est fixé au 30 octobre 2007.

Le délégué et la déléguée sociale (suite)

La première étape : l'écoute

L'écoute est une activité essentielle dans le travail du ou de la déléguée sociale. D'abord, le fait d'être écouté, brise l'isolement dans lequel se trouvent les personnes aux prises avec des problèmes. Ça permet à celles-ci de cheminer, de mieux comprendre ce qu'elles vivent. Souvent, cela suffit pour que la personne retrouve son autonomie. Ce n'est pas une recette miracle, mais ça permet aux gens de voir plus clair!

Savoir écouter

Écouter est peut-être le plus beau cadeau que nous puissions faire à quelqu'un. C'est lui dire, non pas avec des mots, mais avec nos yeux, notre visage, notre sourire et tout notre corps : « Tu es important pour moi, tu es intéressant, je suis heureux que tu sois là ». Pas étonnant si la meilleure façon pour une personne de se révéler à elle-même, c'est d'être écoutée par une autre.

Écouter, c'est commencer par se taire. Avez-vous remarqué comment les *dialogues* sont remplis d'expressions de ce genre : « C'est comme moi quand... », « Ça me rappelle ce qui m'est arrivé ». Bien souvent ce que l'autre dit n'est qu'une occasion de parler de soi. Écouter, c'est commencer par arrêter son petit cinéma intérieur pour se laisser transformer par l'autre. C'est accepter que l'autre entre en nous comme il entrerait dans notre maison et s'y installerait un instant, s'asseyant dans notre fauteuil et prenant ses aises.

Écouter, c'est vraiment laisser tomber ce qui nous occupe pour donner tout son temps à l'autre. C'est comme une promenade avec un ami, marcher à son pas, proche mais sans gêner, se laisser conduire par lui, s'arrêter avec lui, repartir pour rien, pour lui. Écouter, ce n'est pas chercher à répondre à l'autre, sachant qu'il a en lui-même les réponses à ses propres questions. C'est refuser de penser à la place de l'autre, de lui donner des conseils et même de vouloir le comprendre.

Écouter, c'est accueillir l'autre avec reconnaissance tel qu'il se définit lui-même, sans se substituer à lui pour lui dire ce qu'il doit être.

Écouter, ce n'est pas vouloir que quelqu'un soit comme ceci ou comme cela, c'est apprendre à découvrir les qualités qui lui sont spécifiques. Apprendre à écouter quelqu'un, c'est l'exercice le plus utile pour permettre à la personne de trouver son propre chemin.

En vue de la mise sur pied cet automne d'un réseau de personnes déléguées sociales pour notre section locale, huit membres du SEPB-575 ont suivi la session de formation « Le délégué ou la déléguée social-e » organisée par le SEPB-Québec en avril dernier.

Voici la « dernière cuvée » de délégués sociaux du SEPB – Printemps 2007. On reconnaît assises au premier plan, les deux formatrices, Carole Bouchard, SEPB-434 et Mélanie Lebel, SEPB-574.

Quel congé f

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) offre un niveau de flexibilité qui peut parfois laisser perplexe. Un petit rappel des informations de base vous aidera peut être à faire des choix éclairées.

Avec l'entrée en vigueur du régime québécois d'assurance parentale le 1er janvier 2006, les parents admissibles doivent faire le choix entre deux options : le régime de base ou le régime particulier. En conséquence, ils décident de la durée de leur congé ainsi que du taux de remplacement de leurs revenus.

Le choix du régime est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit les prestations et il ne peut être modifié. Par conséquent, le choix effectué lie l'autre parent, et ce, même dans le cas d'une garde partagée.

Pour être admissible au RQAP, il faut remplir toutes les conditions suivantes :

- Être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1er janvier 2006;
- Résider au Québec au début de la période de prestations;
- Avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40% de son revenu d'emploi hebdomadaire habituel;
- Avoir un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000$ au cours de la période de référence (période pendant laquelle on considère les revenus que vous avez gagnés; cette période est habituellement de 52 semaines), et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées;
- Devoir payer une cotisation au Régime québécois d'assurance parentale.

En vertu du RQAP, quatre types de prestations sont disponibles : des prestations de maternité, des prestations de paternité, des prestations parentales et des prestations d'adoption.

Selon le régime choisi, le tableau ci-dessous indique le nombre maximal de semaines de prestations et le pourcentage du revenu hebdomadaire moyen pour chaque type de prestations.

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Maternité	16	70%	15	75%
Paternité	5	70%	3	75%
Parentales	7 25 (7+25=32)	70% 55%	25	75%
Adoption	12 25 (12+25=37)	70% 55%	28	75%

aut-il choisir ?

Afin d'aider les futurs nouveaux parents à faire un choix éclairé entre les deux options offertes, voici un exemple chiffré qui illustre bien l'écart des prestations que versera le régime selon l'option choisie.

Pour les fins de l'exercice, notre nouvelle maman gagne un revenu annuel de 30 000$ (577$/semaine) et prévoit utiliser à elle seule le congé parental.

Option 1 : Régime de base

Congé de maternité :	18 semaines à 70%	577$ x 70% = 403,90$ x 25 sem. =	10 097,50$
Congé parental :	7 semaines à 70%		
	25 semaines à 55%	577$ x 55% = 317,35$ x 25 sem. =	7 933,75$
TOTAL :	**50 semaines**		**18 031,25$**

Option 2 : Régime particulier

Congé de maternité :	15 semaines à 75%	577$ x 75% = 432,75$ x 40 sem. =	17 310,00$
Congé parental :	25 semaines à 75%		
TOTAL :	**40 semaines**		**17 310,00$**

Soulignons que nos conventions collectives prévoient actuellement que durant les dix-sept (17) premières semaines du congé, l'employeur comble le salaire hebdomadaire régulier jusqu'à 95%, peu importe l'option choisie. Cependant, depuis l'entrée en vigueur du nouveau régime, Desjardins accepte de combler le salaire à 95% pour une période de dix-huit (18) semaines plutôt que dix-sept (17). Il est à noter que le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit aucun délai de carence, c.a.d., de semaines d'attente avant le début du versement des prestations.

En comparant les deux options, les calculs précédents nous démontrent que, non seulement le régime de base (option 1) permet à notre nouvelle maman de rester dix (10) semaines supplémentaires en congé parental, mais il offre également un montant de prestations totales plus élevé de 721$.

Au chapitre du congé de paternité, nos conventions collectives prévoient également que l'employeur comble le salaire hebdomadaire régulier jusqu'à 95% pour une période pouvant aller jusqu'à douze (12) semaines. Pour ce faire, les parents devront se partager le congé parental puisque le congé de paternité prévu au RQAP alloue trois (3) ou cinq (5) semaines selon l'option choisie.

Il est important de retenir que :

- Les prestations de maternité sont exclusives à la mère et ne peuvent être partagées entre les deux parents. Elles peuvent commencer, au plus tôt, la semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- Les prestations de paternité sont exclusives au père et ne peuvent être partagées entre les deux parents. Elles peuvent commencer, au plus tôt, la semaine durant laquelle l'enfant est né.
- Le nombre total de semaines de prestations parentales peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre les parents selon une entente établie entre eux. Ces semaines peuvent être prises simultanément ou successivement par les parents.
- Le nombre total de semaines de prestations d'adoption peut être pris par l'un ou l'autre des parents, selon une entente établie entre eux. Ces semaines peuvent être prises simultanément ou successivement par les parents.

Pour en savoir davantage sur les démarches gouvernementales à ne pas oublier lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, vous pouvez consulter le guide sur le site web du gouvernement du Québec à l'adresse suivante : www.gouv.qc.ca sous la rubrique « citoyens », en sélectionnant l'événement « devenir parent ».

Vous pouvez également visiter le site internet du SEPB-575 à l'adresse courriel www.sepb575.qc.ca dans les liens utiles, afin d'accéder, sous la rubrique des sites publics, à un simulateur des prestations parentales ainsi qu'au portail maman pour la vie.

Heureux congés à tous les futurs nouveaux parents ...

« Nos pas, nos cris, unis pour la démocratie »

On reconnaît Henri Massé, président de la FTQ, à la droite de la photo, en tête de cette marche.

Le 1er mai dernier, c'est ce que plus de 6000 personnes ont scandé dans la rue, car c'était le thème retenu pour souligner la Fête internationale des travailleuses et des travailleurs.

Il était grand temps de descendre dans la rue pour signifier clairement au gouvernement qui met fin aux débats démocratiques par des baillons et qui bafoue les droits syndicaux en refusant de négocier que nous en avons ras-le-bol et que ça ne peut continuer ainsi.

Le gouvernement Charest a fait fi de la récente décision du Bureau international du Travail (BIT) condamnant sévèrement le décret gouvernemental qui a mis fin aux négociations et a imposé les conditions de travail à 500 000 travailleuses et travailleurs du secteur public québécois. Selon le BIT, le projet de loi 142 (devenu loi 43), adopté sous le bâillon en décembre 2005, va à l'encontre des conventions internationales du travail. Dans une décision très détaillée, le BIT dénonce la nature répressive de la loi et appelle le gouvernement Charest à revoir le régime de négociation tout en rouvrant les négociations, notamment sur les salaires.

Nous devons exiger l'assurance que nos services publics demeureront universels, gratuits et accessibles ainsi qu'une répartition plus équitable de la richesse collective afin de réduire les écarts entre les riches et les pauvres. L'établissement d'un réel dialogue social est d'autant plus nécessaire.

Il faut aussi rappeler au gouvernement que nous sommes déterminés à prendre notre place dans les lieux où s'exerce la démocratie. Nous poursuivons fièrement notre recherche pour l'atteinte de la justice sociale, de l'égalité et du respect de nos droits fondamentaux, du développement durable, de la démocratie et de la liberté.

Rappelons nous que **UNIS**, nous pouvons accomplir de grandes choses!

Un peu d'histoire

Le 1er mai 1886, 300 000 travailleuses et travailleurs entament, à Chicago, une vaste marche pour une plus grande justice et déclenchent un mouvement de grève pour l'obtention de la journée de huit (8) heures.

Les autorités réagissent par une sanglante répression policière. Des militants syndicaux sont arrêtés et condamnés à mort. Quatre (4) d'entre eux seront pendus.

Ces événements immortalisaient le 1er mai comme symbole de la lutte pour l'amélioration des conditions de travail et de vie.

Au Québec, le 1er mai est célébré depuis 1972. Rappelons-nous que le 1er 2004, plus de 100 000 personnes *En colère et solidaires pour le bien commun* provenant de tous les milieux se rassemblaient au parc Jarry à Montréal pour dénoncer d'une seule voix les lois antidémocratiques du gouvernement.

PHOTO NORMAND BLOUIN

Tiré du dépliant promotionnel du 1er mai 2007

Le meilleur employeur ?

Dans l'édition de Mai-Juin 2006 de la Revue Desjardins, M. Jacques Dignard, vice-président Ressources humaines Mouvement dévoilait ses plans pour 2006-2008.

Desjardins se classe actuellement parmi les 20 premiers employeurs les plus importants au Canada et occupe la première position au Québec.

Il fait un retour sur les efforts déjà investis de 2002 à 2005 afin de rendre l'employeur et ses conditions plus attrayantes. Il fait le constat suivant : « Toutes ces actions ont eu un effet très favorable sur les trois pôles de la performance globale et durable de l'entreprise ». Des statistiques réalisées sur cette période lui donnent raison quant à l'augmentation du taux de satisfaction. Mais il n'en reste pas moins que certains secteurs d'emploi laissent entrevoir un risque de pénurie de ressources.

L'employeur dit qu'il va continuer à bâtir sur sa réputation qui veut que Desjardins s'occupe bien des personnes mais son ambition ultime c'est que Desjardins soit reconnu comme un des dix meilleurs employeurs au Canada. Cette belle ambition implique un milieu de travail qui place l'humain à l'avant-plan et valorise le développement de leurs compétences; cela suppose aussi une capacité à les mobiliser et à veiller sur leur santé. Jacques Dignard résume ainsi sa vision des ressources humaines : « S'occuper de la tête, du cœur et du corps de nos employés ».

C'est un bien beau programme mais il semble que plusieurs éléments soient manquants : On espère que les employées seront inspirées par les valeurs coopératives qui malheureusement sont de moins en moins présentes dans nos milieux de travail, on parle d'approches de gestion très humaines et pourtant… on dit offrir un milieu de travail respectueux et motivant alors que plus souvent qu'autrement, on travaille avec un minimum d'effectifs sans jamais pouvoir voir le bout du travail ou sentir que l'on a fait la différence… Et lorsqu'arrive l'épuisement, commence alors la bataille avec l'assureur (DSF) car évidemment, il essaiera de vous faire croire que tout est lié à des causes familiales et que le milieu de travail n'y est pour rien. Ne tombez pas dans le piège et ne les croyez surtout pas.

Bref, si Desjardins veut être reconnu comme l'un des dix meilleurs employeurs au Canada, il va falloir qu'il réduise l'écart entre le discours et les gestes posés car pour l'instant, c'est plus un sentiment d'instabilité, d'insécurité et de lassitude qui habite les employés face aux changements de l'organisation et aux différents programmes mis en place tels : l'évaluation au rendement.

Qu'en dites-vous ?

AVIS DE RECHERCHE

Au cours des derniers mois, avez-vous eu besoin de recourir aux services de Desjardins Sécurité Financière au niveau de prestations d'assurance-salaire courte ou longue durée ou pour tout autre remboursement couvert par votre assurance collective ?

Si oui, faites-nous parvenir vos commentaires (positifs ou négatifs) afin que nous puissions intervenir auprès des personnes responsables le plus rapidement possible pour apporter les correctifs nécessaires.

Récemment, nous avons reçu quelques plaintes sur le traitement reçu par nos membres et c'est inacceptable. Il ne faut pas oublier que nous sommes des participantes à ce régime. Le syndicat se préoccupe de la façon dont vous êtes traités et veut s'assurer que vous recevrez le traitement professionnel auquel vous avez droit.

Nous attendons vos commentaires au sepb575.desjardins@videotron.net ou par télécopieur au (514) 527-5759 afin que l'on puisse rétablir la situation et s'assurer que nos membres recevront le service qui leur est dû.

Savoir dire : Merci !

Dans votre unité, vous avez élu en assemblée générale des personnes afin qu'elles composent le comité exécutif et qu'elles soient vos porte-paroles auprès de l'employeur.

Ces personnes donnent de leur temps et se dévouent quotidiennement auprès de plusieurs d'entre vous. Elles vivent le stress des relations avec votre employeur, ce qui n'est pas peu dire et surtout, n'est pas toujours évident ...

Ces personnes s'attendent à obtenir une chose de votre part : votre solidarité.
C'est un élément essentiel pour une vie syndicale réelle et efficace.

Si en plus, sur une base individuelle, chacun et chacune d'entre vous prenaient l'initiative de leur démontrer votre gratitude et/ou votre reconnaissance, ce serait vraiment l'idéal. Vous savez ce n'est pas très compliqué :

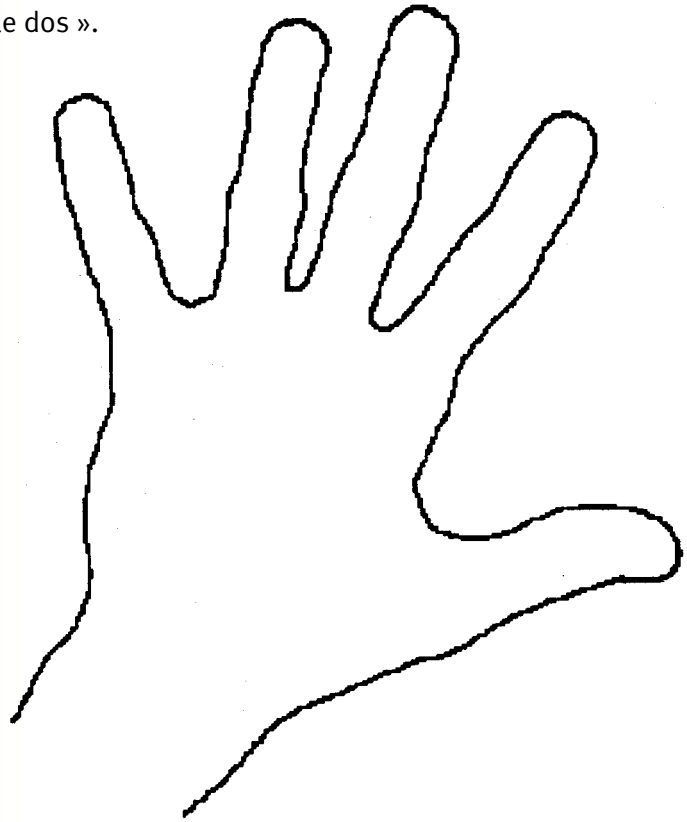
Il s'agit simplement de leur dire **merci** de temps en temps!

Continuez votre bon travail ...

Une personne qui travaille dans le secteur des institutions financières ne reçoit pas toujours la reconnaissance qu'elle mérite. Afin de raviver votre motivation, voici un outil qui vous permettra de reconnaître votre bon travail dans votre quotidien. Puisque personne n'est mieux placé que vous-même pour apprécier l'excellent travail que vous accomplissez dans votre milieu, voici une procédure d'auto-administration de « tape dans le dos ».

Marche à suivre :

1. Utilisez votre créativité pour agrandir, colorier ou décorer la main;
2. Découpez en suivant le tracé de la main;
3. Prenez la main de papier dans votre main droite et appliquez-la au besoin sur votre épaule gauche pour un encouragement immédiat.
4. Pour être toujours en mesure de répondre à un besoin de reconnaissance, affichez la main sur le mur, à la hauteur de votre épaule. Vous n'avez plus qu'à coller votre dos sur la main et ressentir instantanément une grande fierté pour récompenser vos efforts et être motivé à continuer!



Visitons notre site Web ...

Eh oui! Une nouvelle chronique. Toute petite celle-là, pour apprivoiser le site Web de la section locale.

Comme il faut bien commencer quelque part, nous verrons aujourd'hui ce qui apparaît sur la première page lorsque vous tapez www.sepb575.qc.ca .

Vous trouverez dans le coin supérieur gauche, l'identification et le logo de la section locale. On retrouve en haut de page, un bandeau déroulant composé de photos de membres de la section locale présents lors de différentes activités.

On identifie ensuite une série d'onglets pour les pages subséquentes.

Le début de cette première page est réservé aux dernières nouvelles. On retrouve habituellement trois grands titres sur lesquels vous pouvez aller vous positionner pour obtenir plus d'informations.

Cette section est suivie par une présentation du syndicat chez Desjardins.

Dans la marge de cette page, vous trouverez le thème du dernier congrès accompagnant un montage photo des membres du comité exécutif de la section locale. Ensuite, différentes cases identifiées « Accueil », « Liens utiles », « Équité salariale » ou différents « logos » pourront d'un seul « clic » vous transporter vers d'autres sites d'information.

Notre première visite est terminée. Lors de la prochaine, nous nous attarderons dans un ou deux onglets. Entre temps, si le cœur vous en dit ...

Parlons convention ...

Cette fois-ci, le sujet de notre chronique porte sur...

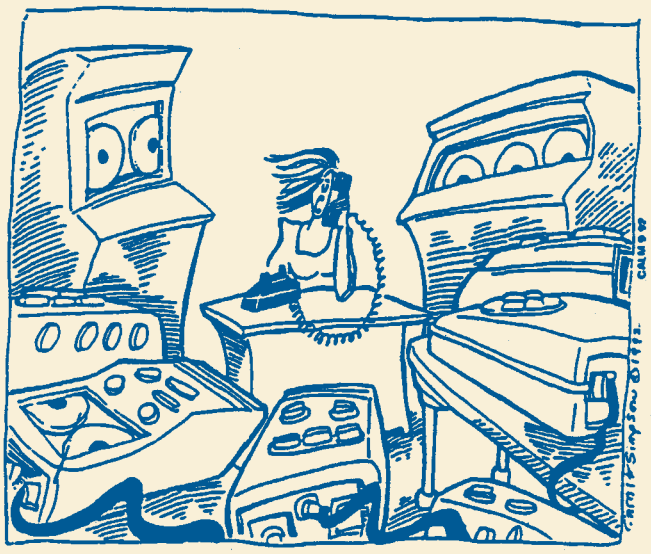
L'information transmise au syndicat.

Une ou deux fois par année, selon votre convention collective, l'employeur doit fournir à l'exécutif syndical les renseignements suivants :

- Le nom des nouveaux employés et employées et leur date d'embauche;
- Le nom des personnes qu'il emploie et la date de leur départ;
- Le nom des employés et employées qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;
- **La liste d'ancienneté de tous les employés et employées de l'unité ainsi que l'ancienneté MCD.**

Le rôle du comité exécutif est de s'assurer qu'il reçoit bien l'information au moment prévu et qu'elle est conforme et dans le cas contraire, le syndicat doit exiger que les corrections nécessaires soient effectuées afin que la convention soit respectée.

PAUSE DÉTENTE

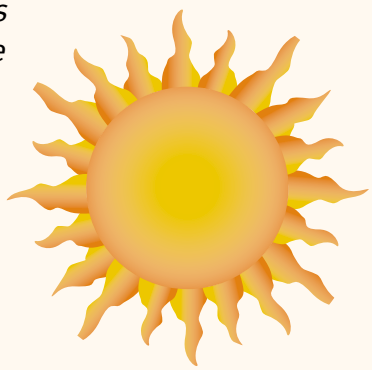


«Je m'excuse, Madame, mais tous nos messages enregistrés sont occupés. Vous devrez parler à un être humain.»

Bonnes vacances

Profitez de la belle saison pour refaire le plein d'énergie.

Les membres du comité exécutif vous souhaitent de partager de beaux et bons moments avec vos parents et amis au cours de cette période qui se veut plus festive.



Bon été à tous et à toutes!

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 St-Léonard – (35 membres)
- Unité Caisse du Marigot de Laval – (96 membres)

Encore une fois, le plus chaleureux des accueils dans

Le syndicat chez Desjardins

Bienvenue – Bienvenue – Bienvenue

FLASH – 2001 – FLASH

Où étiez-vous en 2001? Que faisiez-vous en 2001?

Quelles étaient vos tâches et responsabilités principales en 2001?

Ceci se veut un petit « **rappel** » car comme nous vous l'avons dit depuis très longtemps, dans le cadre du dossier de l'équité salariale, vous serez peut-être appelé à répondre à des questions relatives à votre situation d'emploi en 2001.

Il est donc très important que vous commenciez à y réfléchir dès maintenant afin d'être mesure de répondre adéquatement lorsque les travaux du comité d'équité salariale seront au stade des enquêtes.

N'oubliez pas qu'il s'agit bien de votre situation en 2001 soit, pour vous situer dans le temps, après l'arrivée dans le nouveau millénaire et avant le repositionnement salarial.

Un petit remue-méninge en groupe pourra peut-être vous faciliter la tâche.

Pensez-y dès maintenant car c'est important!

Vol. 5, No 2 • Juin 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 :
Francine Hébert, Roger Samuel, Lizon Dufour
Photos :
Mireille Fillion, Francine Hébert, Martine Doyon, François Champoux
Mise en page :
Marcel Huot
Impression :
Legris Service Litho inc.

Tirage : **3 900 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