L'ÉCHO syndical

sepb 575

FTQ

Vol. 11, No 1 • Été 2013

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

On peut faire la différence POUR VOUS...!

Le comité de l'information est fier de vous présenter le nouveau site web qui évolue cette année pour être plus convivial et plus accessible avec un visuel épuré et dynamique, de nouveaux onglets pour naviguer plus facilement et plus de contenu.

Venez découvrir de nouvelles facettes d'informations axées davantage vers les membres. Vous y trouverez aussi des outils pour faciliter vos actions au quotidien.

L'équipe de l'information demeure engagée à vous transmettre les nouvelles syndicales qui touchent votre quotidien. Consultez régulièrement le site pour être informé de ce qui se passe. Il n'en tient qu'à vous de le découvrir au www.sepb575.qc.ca.

Nous sommes toujours à l'affut de vos commentaires, n'hésitez donc pas à communiquer avec nous par courriel ou par la poste pour nous faire part de vos suggestions et de votre opinion.

À l'intérieur

Message du président ..... page 2
Équité salariale ..... page 3
Financement du régime de retraite ..... page 4
Transformation du réseau ..... page 5
Rassemblement pour la santé et le mieux-être en entreprise 2013 ..... page 6
Des nouvelles de nos régions ..... page 8
Violence conjugale ..... page 10
Non au saccage de l'assurance-emploi ..... page 11
Journées de réflexion sur l'action syndicale pour la santé mentale ..... page 11

Message du président

Tout d'abord, je tiens à remercier tous les gens qui ont supporté ma candidature au poste de participant actif au sein de la Fédération pour le régime de retraite du Mouvement Desjardins. Hélas! Les étoiles n'étaient pas alignées pour moi, mais ce n'est que partie remise. Par conséquent rien n'arrive pour rien dans la vie, donc restons positifs.

La promesse est tenue, Ginette Geoffroy, Sylvie Chevrier ainsi que moi-même avons participé à plus de 30 assemblées générales ou à d'autres rencontres avec les membres pour raisons diverses. Le but est de supporter les exécutifs élus des unités de notre section locale ainsi que les membres dans certains contextes de négociation qui n'est pas toujours facile pour eux. Nous avons su nous partager ces réunions selon les besoins signifiés par les conseillers syndicaux. Ginette, Sylvie et moi, tenons à vous remercier, car ces rencontres sont très enrichissantes pour nous.

Comme mentionné à certain d'entre vous, qui étaient présents à l'activité régionale de Montréal, j'ai été invité au Rassemblement pour la santé et le mieux-être en entreprise 2013 comme conférencier afin d'expliquer la mise en place de notre service d'accompagnement pour les gens en arrêt de travail pour invalidité. Pour en savoir un peu plus, rendez-vous à la page 6 du journal.

Déménagement... bien oui! La section locale déménage. Depuis bientôt 2 ans que nous travaillons sur ce projet avec l'aide de notre directeur exécutif du SEPB-Québec et président syndical national, M. Serge Cadieux, et finalement nous avons trouvé une niche dans la tour de la FTQ. Nous allons acheter les locaux de la section locale 791 - le syndicat des opérateurs de machineries lourdes. Si tout va bien, nous devrions prendre possession de nos nouveaux locaux au plus tard au début du mois d'octobre. Tous ces changements n'auront aucun impact sur les services dispensés par la section locale pour vous.

Comparaison faite, il est plus rentable d'acheter que de louer, ce déménagement nous permettra de rester près du SEPB-Québec et des autres sections locales. Ce changement demeure un des plus importants pour la section locale, après la fondation de celle-ci en 2003. Toute une évolution en seulement 10 ans d'existence et ce n'est pas fini. Nous aurons aussi accès à des salles de conférence pouvant accueillir entre 50 et 300 membres, et cela à une fraction des coûts de salle que l'on retrouve à proximité de nos bureaux actuels.

La section locale continue à s'impliquer dans tous les dossiers pilotés par la Fédération et qui ont un impact majeur sur toutes les conditions de travail touchant nos membres. Il faut être à l'affut de tout changement que les employeurs veulent faire, n'hésitez pas à nous en faire part que ce soit par courriel ou par téléphone, comme on dit : « Il n'y a pas de fumée sans feu ». Votre aide est précieuse pour nous.

Je vous souhaite de passer un très bel été et on se revoit peut-être dans une de vos assemblées générales.

Guy Latour

Nos services :

Service de première ligne :
Ginette Geoffroy
Tél. : 514-522-6511 poste 243

Intervenante spécialisée en santé :
Sylvie Chevrier
Tél. : 514-522-6511 poste 247

Recrutement au SEPB-575 :
Alexandre Benoit
Tél. : 514-522-6511 poste 250

Priorité sur le maintien

Qu'est-ce que l'équité salariale? *

L'équité salariale est le droit pour des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine, par exemple secrétaire, réceptionniste, caissière ou infirmière, de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine équivalent, c'est-à-dire de même valeur dans l'entreprise, par exemple mécanicien, concierge, chauffeur-livreur et commis d'épicerie.

Ce droit de recevoir un « salaire égal pour un travail équivalent » n'est pas nouveau. Il est présent depuis 1976 dans la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*.

Le principe de l'équité salariale va plus loin que celui « du salaire égal pour un travail égal » (pompier/pompière), puisqu'il exige « un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent » (secrétaire/mécanicien).

Autrement dit, faire l'équité salariale, c'est :

- attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes;
- même si ces emplois sont différents;
- pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise.

L'équité salariale est donc atteinte lorsque les emplois féminins reçoivent une rémunération égale aux emplois masculins de valeur équivalente.

Votre syndicat, le SEPB-575, fait partie du comité conjointement avec l'employeur pour réaliser le maintien de l'équité salariale comme ce fût le cas pour la réalisation de l'équité salariale. L'équité salariale a été faite sur les emplois en date du 21 novembre 2001 et le programme de maintien actuel s'effectue sur les postes, en date du 31 décembre 2010. Ce travail a débuté en octobre 2011.

Nous avions 8 programmes (employeurs) différents à évaluer pour établir le maintien. Nous avons terminé les 7 premiers groupes, soit Desjardins Gestion d'Actifs (DGA), Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine (GIM), Caisse centrale Desjardins, Centre Desjardins de Compensation (CDC), Desjardins Sécurité Financière (DSF) de Montréal, les Caisses Desjardins, FCDQ - Bureau, ce qui signifie qu'il fallait vérifier l'évolution de chaque emploi de 2001 à 2010 ou la création de nouveaux postes. Pour ces programmes, nous avons procédé à l'évaluation de plus de deux cents (200) catégories d'emploi (regroupement de postes). La conclusion de cette évaluation nous a révélé que depuis la réalisation de l'équité salariale, il n'y avait aucun nouvel écart discriminatoire homme/femme.

Il reste un dernier programme à compléter, soit Desjardins Gestion des opérations des produits de placements (DGOPP), la plus grosse unité du SEPB-575 composée de cinq cent cinquante (550) membres. Nous avons consacré plusieurs mois à ce programme, car l'employeur voulait utiliser le répertoire d'emplois (un résumé restreint des tâches de plusieurs postes différents) contrairement aux autres programmes où des descriptions de tâches (ou les tâches sont détaillées pour chaque poste) avaient été utilisées, ce qui a rendu la tâche d'évaluation plus difficile et suscité plusieurs discussions en comité. De plus, le programme d'Équité avait établi des catégories d'emplois qui une fois mises dans le répertoire faisaient en sorte que certaines catégories se trouvaient regroupées. Ne pouvant venir à une entente sur le traitement de ce programme, un différent a été signifié à la Commission de l'équité salariale et une commissaire a été nommée dans ce dossier pour faire avancer les choses.

Tel que mentionné précédemment, nous avons consacré beaucoup de temps à ce programme puisque c'est le premier que

SUITE EN PAGE SUIVANTE

Responsabilité de l'évaluation du maintien de l'équité salariale *

C'est à l'employeur que revient la responsabilité de voir à l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans l'entreprise. Pour ce faire, il doit choisir s'il fait cette évaluation seul, en comité avec les divers groupes de personnes salariées de son entreprise ou conjointement avec une association accréditée lorsque les personnes salariées représentées par cette dernière ont fait l'objet d'un programme d'équité salariale distinct.

Un comité de maintien de l'équité salariale a pour but de favoriser la participation des associations accréditées et des personnes salariées à l'évaluation du maintien et à la compréhension de ses résultats.

Dans les cas d'aliénation ou de modification de la structure juridique d'une entreprise, le nouvel employeur est lié par les obligations de l'employeur précédent. Il est donc garant des droits et obligations reliés à l'équité salariale.

*référence : www.ces.gouv.qc.ca

Financement du régime de retraite

Comme vous le savez, le Mouvement Desjardins a décidé de maintenir le régime de retraite dans sa forme actuelle, c'est-à-dire un régime à prestations déterminées

Cependant, après des consultations lors desquelles le SEPB-575 a été partie prenante, le Mouvement Desjardins a décidé d'apporter certains changements afin d'assurer la survie du régime. En effet, des changements ont été apportés à certains bénéfices.

À compter du 1er janvier 2013 :

1. Les huit (8) meilleures années de salaire sont prises en compte pour établir la rente;
2. Il y a une indexation de 1 % pendant dix (10) ans à compter de l'âge de 65 ans;
3. La garantie de rente au survivant passe de 15 ans à 10 ans avec la possibilité d'acheter à même la rente une garantie supplémentaire.

En plus de ces changements, le Mouvement Desjardins a également décidé d'introduire un nouveau principe de financement du régime. Ainsi, l'employeur prêtera au régime les sommes nécessaires afin de rééquilibrer le régime (plusieurs milliards de dollars) au lieu d'augmenter les cotisations des employeurs et des employés.

Le SEPB-575 a donc conclu une entente-cadre afin de permettre aux employeurs de pouvoir récupérer l'argent prêté au régime à partir du moment où le régime sera rééquilibré et qu'il y aura des surplus autorisés par la loi dans le régime, et ce, avant de donner des congés de contribution.

Cette entente-cadre vous sera soumise en assemblée syndicale afin qu'elle soit entérinée.

Roger Samuel
Conseiller syndical, SEPB-Québec

SUITE DE LA PAGE PRÉCÉDENTE

nous traitons avec le répertoire d'emplois. Il se peut qu'éventuellement, cela ait un impact sur les évaluations d'emplois à l'interne (évaluation des niveaux d'emplois).

Le prochain programme de maintien est prévu en 2015. À ce moment la plupart des programmes seront réalisés avec le répertoire d'emplois de la même façon que pour le programme DGOPP 2010. C'est pourquoi nous considérons qu'il est primordial de prendre plus de temps pour ce programme pour ne pas que ce qui sera décidé maintenant ait des impacts négatifs sur le programme de maintien de 2015 et ce, pour tous nos groupes syndiqués.

Éric Martel
Responsable du Comité du maintien
de l'équité salariale

Périodicité et délais pour évaluer le maintien de l'équité salariale *

La Loi prévoit qu'une évaluation périodique du maintien de l'équité salariale doit être faite une fois l'équité salariale atteinte par la réalisation d'un exercice d'équité salariale.

Le maintien de l'équité salariale doit être évalué tous les 5 ans à compter de la date où a eu lieu le nouvel affichage fait en vertu du 2e alinéa de l'article 76 ou, s'il n'a pas eu lieu dans le délai prévu, à compter de la date à laquelle il devait avoir lieu.

Cela signifie que l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien doit toujours être effectué à la même date, aux 5 ans. Cette date dite « anniversaire » est celle à laquelle le nouvel affichage de l'exercice d'équité salariale a été fait ou aurait dû être fait.

*référence : www.ces.gouv.qc.ca

Transformation du réseau

Le SEPB-575 a conclu une entente-cadre sur la transformation du réseau des caisses Desjardins.

Selon les prévisions de Desjardins, la transformation du réseau entraînera la perte d'environ 2 000 emplois dans l'ensemble des caisses du Mouvement Desjardins. Cependant, la Fédération des caisses Desjardins du Québec prévoit qu'il y aura, d'ici quelques années, 3 000 emplois de plus à combler à cause, entre autres, des départs à la retraite.

Pour répondre au défi de la pénurie de main-d'oeuvre prévue, Desjardins désire prioriser la relocalisation des personnes visées par cette transformations dans un autre emploi. C'est dans cette optique que le SEPB-575 a négocié une entente qui permettra sans aucun doute à plusieurs des membres du syndicat de se retrouver un emploi, et ce, en priorité dans une autre caisse syndiquée du SEPB-575.

Cette entente comprend plusieurs principes :

1. L'employé aura le choix d'accepter un transfert chez un autre employeur Desjardins si un poste est disponible dans la fonction qu'il occupait au moment du transfert;

2. Si aucun poste n'est disponible dans sa fonction, le nouvel employeur devra offrir à l'employé en priorité un poste d'une autre fonction qu'il est capable d'accomplir, si un tel poste est disponible;

3. L'employé qui ne veut pas changer d'employeur ou pour qui aucun poste n'est disponible pourra se prévaloir des dispositions de la convention collective;

4. Au terme du processus, l'employé excédentaire sera pris en charge par le Centre d'accompagnement de Desjardins et se verra offrir en priorité un emploi dans une caisse syndiquée au SEPB-575 ou, si l'employé le désire, dans toute autre caisse dans un rayon de 60 km de son lieu de travail d'origine à condition de respecter un temps de voyagement d'au plus 45 minutes et que ceci ne constitue pas un changement substantiel dans le temps de voyagement de l'employé;

5. L'employé garde un droit de retour de 1 an chez son ancien employeur sur des postes non comblés à l'interne;

6. L'employé excédentaire recevra l'indemnité prévue à la convention collective, payable à chaque semaine. Cette indemnité a été augmentée de 8 semaines pour les employés âgés entre 60 et 65 ans.

Bref, nous avons donc réussi à nous entendre avec Desjardins pour que les membres du SEPB-575 puissent avoir la meilleure chance possible de se retrouver un emploi permanent, et ce, avec le moins d'obligations possible.

Cette entente vous sera présentée dans le cadre de votre assemblée générale afin que vous puissiez l'adopter et en bénéficier à votre tour.

Roger Samuel
Conseiller syndical, SEPB-Québec

Rassemblement pour la santé et le mieux-être en entreprise 2013

Réconcilier le syndicat, l'employeur et

Lors du Rassemblement pour la santé et le mieux-être en entreprise 2013, qui est le plus important évènement au Québec axé sur les approches novatrices pour la santé et la performance en entreprise, le président du SEPB-575, M. Guy Latour, a été invité pour faire partie du grand panel et pour présenter un atelier.

Monsieur Stéphan Bureau animait le grand panel – La santé psychologique en milieu de travail : enjeux, perspectives et pistes de solutions.

Tous reconnaissent les enjeux croissants et la complexité reliés aux problèmes de santé psychologique en milieu de travail. Mais comment agir ? Qui doit agir ? Quelles sont les pistes de solutions ?

Ce grand panel a permis d'entendre les points de vue de plusieurs leaders au Québec provenant de différents horizons (patronat, haute direction, milieu de l'assurance, ressources humaines, PAE, syndicat et santé en milieu de travail) en lien avec les enjeux et solutions en matière de santé psychologique en milieu de travail. Quel rôle l'employeur peut-il et/ou doit-il jouer dans la prévention et quelles sont les solutions ? Y a-t-il un lien entre la gouvernance de l'entreprise et les enjeux de santé psychologique en milieu de travail ? Quel est le rôle du syndicat ? Quelle est la perspective des assureurs ? Doit-on mieux intervenir pour gérer les absences et le retour au travail ou doit-on mieux intervenir pour prévenir l'apparition des symptômes ? Quelles sont les conditions gagnantes pour avoir des impacts concrets ?

Faisaient partie des panélistes :

- Claudine Beaudet, directrice principale, gestion des talents, Caisse de dépôt et placement du Québec
- Claude Di Stasio, vice-présidente, Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes
- Florent Francoeur, président-directeur général, Ordre des CRHA et CRIA du Québec
- Carmel Laflamme, vice-présidente, Santé et sécurité du travail, Conseil du patronat du Québec
- François Laflamme, président, consultant principal et associé, Optima Santé globale
- Guy Latour, président, Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575 (CTC-FTQ) et de l'unité Centre Desjardins de compensation
- Marie-Claude Pelletier, présidente-directrice générale, Groupe entreprises en santé

« Ce fût pour moi une expérience inoubliable. Il faut dire que j'étais passablement stressé le matin même car j'étais hors de ma zone de confort. Par contre, j'avais un message à livrer aux participants de ce congrès.

Pour ce qui est du panel de discussion, Stéphan Bureau a su nous mettre en confiance et il a orienté le droit de parole des participants. Les discussions ont duré une heure mais tout cela s'est déroulé trop vite. Je n'oublierai pas cette expérience enrichissante.

Pour ce qui est de ma première conférence que je donnais concernant le service d'accompagnement des gens en maladie, le contenu de celle-ci avait pour but d'expliquer comment

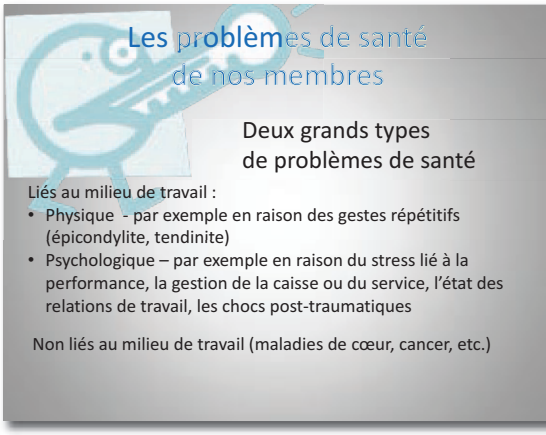
l'assureur : Mission impossible?

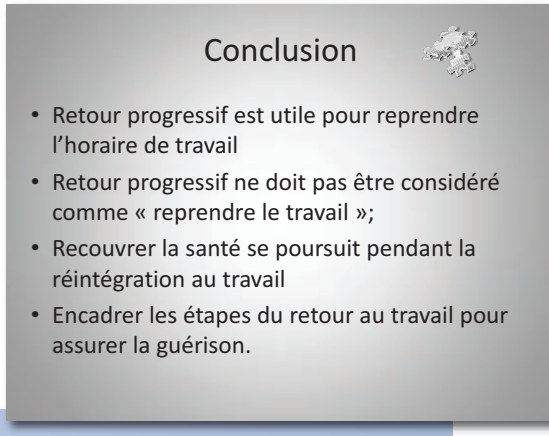
Monsieur Guy Latour a tenu un atelier sous le thème : ***Réconcilier le syndicat, l'employeur et l'assureur : Mission impossible?*** Cet atelier a notamment permis aux participants de découvrir :

- Les différentes étapes de la démarche syndicale qui a mené à un partenariat incluant tant l'employeur que l'assureur;
- Les actions qui sont posées quotidiennement dans le cadre d'interventions communes;
- Des exemples concrets qui vous permettront de mieux saisir toute l'ampleur et la diversité des interventions faites au quotidien afin de bien accompagner nos membres dans ce qui pourrait vite devenir un « cauchemar » administratif;
- Le délicat sujet du retour au travail dans les meilleures conditions « gagnantes » pour tout le monde.

En résumé, il a partagé avec les participants comment les efforts concertés de différents intervenants face à une problématique commune – mais à multiples facettes – ont permis d'unifier les énergies pour atteindre un même but, soit obtenir une saine gestion des absences pour maladie.

Il s'agit d'un objectif à poursuivre au quotidien. Monsieur Latour a témoigné des efforts déployés en ce sens et a répondu aux questions des participants.





ce service innovateur a vu le jour ainsi que toute l'implication dont la section locale fait preuve auprès de ses membres. Une période de questions d'au moins 40 minutes a suivi la conférence et nous avons obtenu plusieurs commentaires positifs de la part de certains gestionnaires d'entreprises présents. Nous avons même eu droit à des félicitations d'un représentant syndical pour notre initiative à ce niveau.

C'est donc en gros, la belle expérience que j'ai vécue. Au plaisir de vous reparler. »

Guy Latour,
président du SEPB-575.

Région de Montréal-Métropolitain (élargi)

Pour une deuxième fois l'Activité régionale intégrait le conseil général, ce qui a favorisé une plus grande participation des personnes dirigeantes des unités.

Le 2 avril dernier le conseil général s'est tenu en avant-midi ainsi qu'en début d'après-midi. Le président du SEPB-575, Guy Latour, a fait le suivi des dossiers en cours. Les personnes responsables des divers comités du SEPB-575 ainsi que du SEPB-Québec ont fait leurs rapports. Plusieurs dossiers d'importances étaient à l'ordre du jour dont, en voici quelques-uns :

- Lettre d'entente sur la transformation du Mouvement;
- Le déménagement dans nos nouveaux locaux;

En après-midi, l'Activité régionale de la région Montréal-Métropolitain (élargi) a débutée. Soulignons que cette activité a réuni une soixantaine de personnes participantes à l'Hôtel Sandman à Longueuil.

Pendant une journée et demie de nombreux sujets ont été abordés dont:

- La présente ronde de négociation;
- Atelier sur les griefs;
- Les nouveaux arrivants et l'intégration syndicale par Karima Handis;
- Présentation sur le harcèlement psychologique par Alexandre Grenier, avocat au SEPB-Québec;
- Les impacts de la transformation du Mouvement;
- Le recrutement syndical, mise en place d'un comité au SEPB-575.

On trace donc un bilan positif de cette rencontre et la prochaine activité de la région Montréal-Métropolitain (élargi) se déroulera les 8 et 9 octobre 2013 à l'Hôtel Sandman à Longueuil. Voici un avant goût des sujets à venir :

- L'évaluation d'emploi
- Présentation de Geneviève Mérette sur son rôle de Conseillère en prévention du harcèlement et gestion des conflits à la Fédération.

C'est un rendez-vous!

Alexandre Benoit,
Directeur régional
Montréal-Métropolitain (élargi)

Région de Québec/Chaudière-Appalaches

Les personnes dirigeantes des différentes unités ont été sollicitées à participer à l'activité régionale tenue le 27 mai dernier à Québec dont 12 participants qui représentaient 8 unités dans la région de Québec / Chaudière-Appalaches.

Roger Samuel, coordonateur, Hugo Langlois, conseiller syndical SEPB-Québec et Ginette Forget, secrétaire du SEPB-575 étaient présents pour l'activité.

Plusieurs sujets étaient à l'ordre du jour, entre autres, Roger Samuel a fait un résumé des négociations en cours dans les différentes unités. Également, celui-ci a fourni des explications sur les ententes-cadre sur la transformation du réseau des caisses ainsi que sur le financement du régime de retraite. Ginette Forget a informé les participants sur les services offerts par le SEPB-575.

Pour finaliser, chacune des unités devait nous parler de leur Caisse. Les participants ont semblé très satisfaits de leur rencontre.

Prochain rendez-vous le 04 novembre 2013.

Merci à tous,

Anne St-Laurent
Directrice Québec / Chaudière-Appalaches

Région de Bas Saint-Laurent/Gaspésie

Le 28 mai dernier, dans le cadre de l'activité régionale tenue à Rimouski, plus de 14 personnes dirigeantes des comités exécutifs des unités du SEPB-575 de la grande région Bas-St-Laurent/Gaspésie ont participé à cette rencontre.

Les invités pour cette rencontre étaient : Roger Samuel, coordonnateur, Lizon Dufour conseillère syndicale du SEPB-Québec et Ginette Forget secrétaire du SEPB-575.

Le principal sujet de la rencontre portait sur la transformation du Mouvement Desjardins. Le thème abordé à susciter de nombreux échanges de la part des participants. Un tour de table par les participants a été fait pour connaître les problématiques dans les unités. La journée a été un franc succès!

Prochain rendez-vous le 05 novembre 2013.

Merci à tous(tes) de votre participation.

Josée Rioux
Directrice régionale Bas-St-Laurent/Gaspésie

Une enquête du coroner est réclamée pour mettre au jour les obstacles à une protection

Violence conjugale :

Le SEPB-575 est fier d'avoir assisté à la manifestation et d'avoir fourni 200 parapluies au Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale pour soutenir cette cause.

Le 29 mai 2013 à l'heure du midi, plus de 200 intervenantes auprès des victimes de violence conjugale se sont rassemblées devant les bureaux de la première ministre, madame Pauline Marois. Provenant des quatre coins du Québec, ces travailleuses des maisons d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale ont réaffirmé haut et fort l'importance d'ordonner une enquête du coroner sur les circonstances du décès de sept femmes survenu peu de temps après qu'elles eurent fait appel aux policiers. Une enquête publique, indépendante et impartiale est requise afin de porter un regard neutre sur ces situations. Les recommandations qui en ressortiraient permettraient de renforcer les mesures concernant l'intervention policière prévues dans le 3e plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale et d'atteindre réellement les objectifs fixés.

Les freins doivent être identifiés

Il importe de mettre en lumière les obstacles qui auraient pu mener à la faute d'omission d'agir des différents services policiers. En effet, ces sept femmes décédées au cours des six dernières années, dont quatre en 15 mois, ne semblent pas avoir reçu la protection qui s'imposait dans leur situation, et cela, malgré le fait qu'elles aient demandé de l'aide à la police, comme leur recommandaient d'ailleurs de le faire les dernières campagnes gouvernementales contre la violence conjugale!

« Combien d'autres femmes, qui n'auraient pas fait les manchettes, ont pu être confrontées à cette même absence de protection? Il faut comprendre ce qui s'est passé, pourquoi on n'a pas répondu à leur appel au secours et, surtout, comment on pourrait éviter d'autres morts semblables », souligne Nathalie Villeneuve, présidente du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale. Pour l'heure, il est impossible de répondre à ces questions puisqu'au meilleur des cas, lorsque des enquêtes ont eu lieu, elles se sont déroulées à huis clos, entre policiers. Ainsi, ni les citoyennes et citoyens, ni les spécialistes de la violence conjugale ne sont informés des changements qui s'en sont suivis, ou même, si de tels changements ont été effectués.

Des lacunes qui semblent systémiques

Loin d'être anecdotique, l'omission d'agir semble systémique. Les lieux, les dates et les services de police varient, mais plusieurs membres du Regroupement des maisons ont signalé l'omission d'agir, ou encore, des interventions erratiques de la part de policiers. Il relève donc de la plus haute importance de comprendre pourquoi les politiques ministérielles et les directives qui en découlent sont trop souvent inappliquées. « Soyons claires, notre demande d'enquête du coroner n'a pas pour but de trouver des coupables, sur le plan individuel, mais plutôt de comprendre ce qui aurait pu être fait, sur le plan organisationnel, afin de prévenir d'autres décès, de sauver des vies. S'agit-il d'un manque de ressources pour que soit appliquée la pratique policière recommandée, d'une banalisation de la violence conjugale, d'une place trop grande laissée au jugement discrétionnaire, d'un manque de formation, de difficultés à recueillir la preuve, de pressions autres? Pourquoi le gouvernement tarde-t-il à aller chercher cet éclairage indépendant? », questionne Louise Riendeau, coordonnatrice des dossiers politiques au Regroupement.

Une enquête aux multiples bénéfices

Depuis plus de 10 ans, ni les coroners en chef ni les ministres de la Sécurité publique n'ont cru bon d'ordonner une enquête à la suite des nombreux décès liés à la violence conjugale. Pourtant,

légitime des victimes

l'apport d'une instance extérieure est indispensable pour recueillir des témoignages, faire le point sur les manquements persistants et proposer des voies concrètes de solution aux lacunes constatées sur le terrain. Un autre gage de succès réside dans la mise en place de mécanismes de suivi rigoureux et régulier avec les groupes spécialisés en violence conjugale.

Qui plus est, la tenue d'une enquête spéciale du coroner permettrait d'informer les policiers et de trouver des façons d'améliorer leur action. De plus, cette enquête publique pourrait contribuer à une prise de conscience collective sur ce qui doit être fait pour aider à la protection des victimes. Rappelons notamment les enquêtes des coroners Anne-Marie David, Gilles Perron et Jacques Bérubé, dans les années 90. « Un nouveau coroner en chef sera nommé sous peu, le Regroupement demande donc à madame Marois de lui confier comme premier mandat l'instauration d'une enquête du coroner sur ces cas d'homicides conjugaux », de conclure madame Villeneuve.

Mission du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale

Le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale regroupe 47 maisons d'aide et d'hébergement réparties sur le territoire québécois. Il a pour buts de sensibiliser à la violence conjugale, de défendre les droits des femmes et des enfants violentés ainsi que de représenter ses membres auprès des instances publiques et gouvernementales.

Source : Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale,

NON AU SACCAGE DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Malgré la grogne, c'est dans une ambiance familiale que des dizaines de milliers de personnes, dont une très forte délégation de la FTQ, sont descendues dans les rues de Montréal, le 27 avril dernier, pour manifester contre la réforme de l'assurance-emploi qui soulève l'ire partout au Québec. Plusieurs militantes et militants du SEPB-575 étaient présents.

Le succès de l'évènement, organisé par la coalition contre la réforme de l'assurance-emploi à l'occasion des célébrations de la Fête internationale des travailleurs et travailleuse du 1er mai, est un message clair envoyé au gouvernement conservateur de Stephen Harper : *Chez nous c'est non au saccage de l'assurance-emploi !*

Merci pour votre présence et votre participation.

SUPERBE MANIFESTATION!

Le Comité d'action sociale et politique.

Journées de réflexion sur l'action syndicale pour la santé mentale

Le sujet est d'actualité dans plusieurs milieux de travail, car les absences en raison de problèmes psychologiques sont en augmentation. Ces problèmes sont de plus en plus clairement liés au travail, aux problèmes de gestion ou à différents aspects de l'organisation du travail. Les conséquences sont désastreuses pour nos membres malades, leur famille ainsi que l'ensemble de leurs collègues de travail. Pour les entreprises, les coûts sont élevés, que ce soient ceux liés aux absences elles-mêmes ou ceux liés à l'impact négatif sur la motivation et la productivité au travail.

Plus de 200 personnes de différents syndicats affiliés à la FTQ ont participé à deux journées (7 et 8 mai 2013) de réflexion qui leur ont permis de mettre en commun les expériences et les interventions dans leurs milieux de travail tant en ce qui concerne la santé mentale que l'organisation du travail. Des universitaires sont aussi venus partager les résultats de leurs recherches et réflexions en santé mentale mais aussi en santé et sécurité du travail.

La FTQ a produit une vidéo avec Vincent de Gaulejac, un sociologue français intéressé par les changements dans les modes de gestion qui ont une influence sur la santé mentale des travailleurs et travailleuses.

La vidéo, ainsi que les documents produits pour l'événement, les présentations des universitaires invités et un rapport de synthèse des discussions sont disponibles au Centre de documentations de la FTQ (514 383-8025) ou à l'adresse internet : www.ftq.qc.ca/santementale.

Bienvenue au SEPB-575

Le syndicat a déposé des requêtes en accréditation pour représenter tous les salariés des caisses Centre-est de la métropole, Longue-Pointe, Pierre-Boucher ainsi qu'un contrat de service pour un groupe de conseillers en finances personnelles de la caisse Vimont-Auteuil. Nous sommes heureux d'accueillir ces membres dans nos rangs. Ils ont choisi de se joindre au SEPB-575 dans le but de négocier collectivement leurs conditions de travail.

Bienvenue dans

Le syndicat chez Desjardins

La violence conjugale... on peut et on doit faire quelque chose.

Mon amie, ma soeur, ma fille, ma collègue... vit de la violence conjugale,

Ça me concerne, je peux agir !

Des signes qui peuvent vous alerter :

- Il l'appelle sans arrêt lorsqu'elle vous visite ou sort avec vous.
- Il l'humilie devant vous, il l'interrompt quand elle parle.
- Elle trouve toutes sortes de raisons pour justifier ses comportements malveillants.
- Quand il arrive, elle semble mal à l'aise, elle change d'attitude ou elle se tait.
- Il vous est déjà arrivé de voir des bleus qu'elle n'a pas su expliquer.
- Elle parle de moins en moins de ce qui se passe chez elle, elle doute de plus en plus, de ses capacités.

Le silence n'est pas une option.

Les intervenantes des maisons d'aide et d'hébergement peuvent vous aider à l'aider.

REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

Consulter les services externes des maisons de votre région, directement ou via SOS Violence conjugale au 514-873-9010/ 1-800-363-9010 (téléphone et ATS).

En mai 2009, lors du congrès de la section locale 575, les personnes délégués ont pris la décision d'apporter un soutien financier annuel au Regroupement des maisons pour Femmes victimes de violence conjugale et ce, pour une période de trois ans.

Voici les coordonnées du groupe : téléphone : 514-878-9134, télécopieur : 514-878-9136 et courriel : info@maisons-femmes.qc.ca.

Vous pouvez aussi consulter le site internet www.maisons-femmes.qc.ca.

On peut faire une différence.

L'ÉCHO syndical

Vol. 11, No 1 • Été 2013

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

Président : **Guy Latour**

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 : **Sylvie Chevrier**
Collaboration : **Guy Latour, Éric Martel, Roger Samuel, Alexandre Benoit, Josée Rioux, Anne St-Laurent et Ginette Giroux**
Photos : **Ginette Forget et Simon Berlin**

Mise en page : **Marcel Huot**

Impression : **Atelier québécois Offset**

Tirage : **4 000 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