L'ÉCHO syndical

sepb 575

FTQ

Vol. 12, No 1 • Été 2014

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

LA SECTION LOCALE 575 S'IMPLIQUE POUR LA RECONNAISSANCE DU STATUT D'EMPLOYÉ TEMPORAIRE POUR LES EMPLOYÉS EN PROVENANCE D'AGENCES DE PLACEMENT...

(Suite page 3)

À l'intérieur

Message du président.....page 2

... employés provenant d'agences de placement.....page 3

Le Service Première Ligne, c'est quoi ?.....page 4

Le code vestimentaire et la liberté d'expression.....page 5

Saviez-vous que... .....page 6

Grief.....page 8

Un point de départ... à la retraite.....page 10

Que signifie «Parrainer un enfant haïtien».....page 11

Hunt Personnel

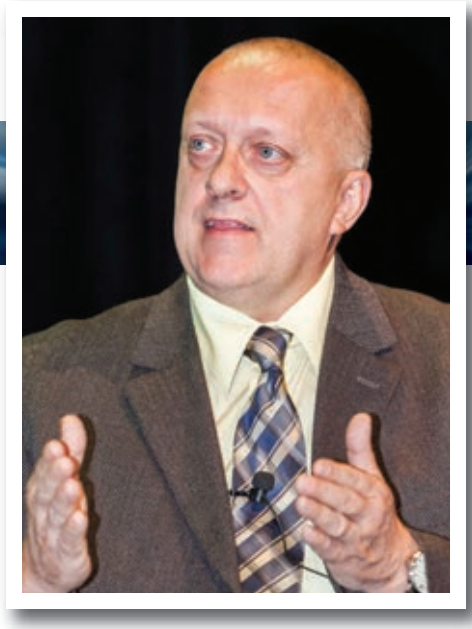
CCi CONSULTANTS ressources humaines

GARDAWORLD Services RH

mcmr Agence de placement

ADDENDUM

Carrière Plus Agence de Placement



Message du président

Prélèvement de sommes par l'employeur dans votre compte bancaire personnel sans votre consentement

Plusieurs plaintes et questionnements nous sont parvenus disant que dans plusieurs dossiers de nos membres, qui reviennent d'absences de maladies ou congé de maternité, et où des remboursements de sommes sont dus par ces mêmes employés, l'employeur avec peu de scrupule et d'arrogance décide unilatéralement de se payer à même votre compte bancaire personnel de la caisse. Certains employeurs se croient tout permis, mais ses gestes sont illégaux, ils contreviennent à la Loi.

« Votre compte bancaire vous appartient en tant de membres de la caisse et non en tant qu'employé de la caisse. Donc, les retraits autorisés sont ceux que votre caisse fait en tant qu'institution financière et non comme employeur. »

Nous compilons tous ces cas. Il va sans dire que nous comptons sur votre support et vigilance afin de nous faire part de toutes personnes qui aurait subi de tels prélèvements qui dans bien des cas ont mis les comptes à découvert et avec tous les impacts financiers de chèques (NSF) et de certain créancier mécontent. Il est inconcevable pour un employeur comme Desjardins d'agir de cette façon barbare au détriment de ses employés dans un souci de récupération des sommes dues.

La bonne façon de faire est d'avoir une entente écrite entre les parties, où sera inscrit le montant total à rembourser (que votre syndicat pourrait faire vérifier) ainsi que le montant à récupérer par paie jusqu'à l'extinction de ladite dette. Cette façon de faire vous assure une trace du remboursement total en plus de vous permettre de planifier vos prochaines paies par rapport à vos autres engagements personnels.

Tous ces dossiers seront envoyés à l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) pour enquête. Vous payez des cotisations syndicales, alors il faut s'en servir, appelez-nous sans faute afin de dénoncer tout employeur fautif.

Desjardins ne tarit pas d'éloges pour souligner à la population comment il s'implique avec Centraide et autres organismes sociaux, mais dans un même souffle, il oublie au passage ses propres employés. Soyez assurés que je prend ses dossiers très au sérieux.

N'hésitez pas à communiquer avec nous

« On peut faire la différence pour vous »

Guy Latour
Président SEPB section locale 575

...employés provenant d'agences de placement (suite)

Considérant que l'employé d'agence vous remplace à pied levé lorsque survient un imprévu à la caisse.

Considérant qu'il palie à un surcroît de travail qui peut perdurer de mois en mois et parfois d'année en année.

Considérant que l'employeur n'a pas besoin de lui payer des vacances et qu'il arrive souvent qu'il n'en prenne pas.

Considérant qu'il n'a pas accès au fonds de pension.

Considérant qu'il n'a pas droit à des jours de maladie.

Considérant qu'il ne peut pas profiter d'absence pour obligations familiales sans en subir les conséquences.

Considérant qu'on refuse de reconnaître son ancienneté une fois qu'il est embauché.

Considérant que le paiement des congés fériés n'est pas accordé à tous, il dépend du bon vouloir de la caisse.

Considérant que le syndicat en place doit toujours se battre pour faire reconnaître qu'il peut jouir des clauses de la convention des employés temporaires, car l'employeur ne le considère pas comme un employé temporaire.

Votre Section locale 575 veut que cela cesse et, pour cela, elle utilisera tous les moyens légaux (griefs, arbitrage, etc.) qu'elle a à sa disposition pour que Desjardins considère les employés provenant d'agences de placement comme des employés temporaires au sens de nos conventions collectives, et ce, avec tous les droits et privilèges s'y rattachant.

Une bataille qui commence...

Ginette Forget
Secrétaire SEPB-575

Le SEPB-575 a emménagé dans ses nouveaux bureaux

Depuis le 30 septembre 2013, nous sommes propriétaires de nos nouveaux locaux qui sont situés au deuxième étage de la Tour FTQ du 565 boulevard Crémazie Est à Montréal.

Il était plus rentable d'acheter que de louer. Ce déménagement nous permet de rester près du SEPB-Québec et des autres sections locales. Ce changement est l'un des plus importants pour la section locale.

Les nouveaux locaux du SEPB-575 sont plus faciles d'accès aux membres par le métro - station Crémazie, sortie Nord ; le stationnement intérieur est à prix modique pour les visiteurs. De plus, il y a de nombreux stationnements dans le secteur.

Bienvenue dans nos nouveaux locaux !

Le Service Première Ligne, c'est quoi ?

C'est votre 911. Ce service a été créé à la demande des membres.

Ce service existe pour vous tous, et ce pour l'ensemble de nos régions. Depuis son entrée en vigueur en 2009, c'est devenu une nécessité.

C'est un service qui vous est offert quand vous avez besoin d'un renseignement, d'une information sur l'interprétation d'une clause de convention collective, d'un conseil pour la procédure de grief ou pour tous autres sujets.

C'est Mme Ginette Geoffroy qui répond à vos appels. Ginette Geoffroy est libérée, à temps plein, depuis 2009. Elle a été élue au poste de Directrice dans l'exécutif du SEPB-575 et vient de la Caisse Desjardins de l'Est du Plateau où elle est présidente de cette unité syndicale. Elle a plus de 30 ans d'ancienneté dans Desjardins et a toujours été une militante du milieu syndical. Donc, toute son expérience est mise à profit pour le Service Première Ligne.

Elle est en contact directement avec les conseillers syndicaux du SEPB-Québec. Elle s'occupe aussi du comité de griefs du SEPB-575. C'est Ginette qui enregistre tous les griefs déposés et en fait les suivis avec les membres des exécutifs syndicaux et/ou le conseiller syndical.

Voici quelques exemples pour lesquels vous devez utiliser le « **Service Première Ligne** » :

- **J'ai besoin d'information.** Est-ce que je dois faire un grief ou pas ? Mon conseiller syndical n'est pas disponible.
  Le Service Première Ligne est en mesure de me répondre.

- **J'ai un grief à faire.** Qui peut m'aider à le rédiger ?
  C'est mon Service Première Ligne qui le peut.

- **Je cherche une clause dans ma convention collective.**
  Le Service Première Ligne vous aidera à la trouver, *car il possède une copie de toutes les conventions collectives.*

- **Mon gestionnaire désire me rencontrer.** Est-ce que je me fais accompagner ou pas ?
  C'est avec mon Service Première Ligne que je peux en discuter en toute confidentialité.

- **Mon employeur annonce des coupures de postes, des changements dans mes tâches, dans mes horaires de travail.** Quels sont mes droits ?
  C'est votre Service Première Ligne qui sera en mesure de vous expliquer ce qui est prévu dans votre convention collective.

Donc mon Service Première Ligne, je l'utilise, il me renseigne, il m'informe de mes droits et me rassure face à des changements.

Ginette Forget
Secrétaire SEPB-575
Avec la collaboration de Ginette Geoffroy, Directrice SEPB-575

Nos services :

Service de Première Ligne :
Ginette Geoffroy
Responsable soutien aux membres
Tél. : 514-522-6511 poste 243
Sans frais : 1-800-561-7372 poste 243
Courriel :
sepb575.desjardins@videotron.net

Service Santé :
Sylvie Chevrier
Intervenante spécialisée en santé
Tél. : 514-522-6511 poste 247
Sans frais : 1-800-561-7372 poste 247
Courriel :
service.sante@sepb575.qc.ca

Recrutement au SEPB-575 :
Caroline Laforest
Vice-présidente SEPB-575, secteur caisse
Tél. : 514-522-6511 poste 250
Sans frais : 1-800-561-7372
Courriel:
sepb575.desjardins@videotron.net

***N'oubliez pas de visiter notre* site web :**
www.sepb575.qc.ca

Le code vestimentaire et la liberté d'expression

Lorsqu'un employeur impose un code vestimentaire en milieu de travail, il porte atteinte à l'exercice d'un droit fondamental : le droit à la liberté d'expression prévu à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. En 2011, votre syndicat SEPB-575 a soumis la question de la légalité du code vestimentaire à un arbitre de grief. Voici les faits de cette cause :

La Caisse Desjardins Thérèse de Blainville avait décidé d'imposer unilatéralement un code vestimentaire à tous ses employés alors que la convention collective ne contenait aucune disposition à ce sujet. L'adoption de ce code vestimentaire faisait suite à des recommandations d'un comité paritaire créé à l'interne suite au fait que certaines employées « ne s'habillaient pas de façon appropriée et que l'employeur n'intervenait pas suffisamment auprès d'elles pour corriger la situation. » Ce code prévoyait notamment le port obligatoire du veston pour les femmes.

D'entrée de jeu, l'arbitre Claude Fabien énonce ce principe : « L'employeur a le droit d'adopter unilatéralement un code vestimentaire, sous deux conditions : la convention collective ne doit pas y faire obstacle et son contenu ne doit pas être illégal ». Ce droit prend son fondement dans le droit de gérance dévolu à l'employeur.

Ainsi, même s'il est légal de la part d'un employeur d'imposer des règles vestimentaires, l'arbitre reconnait que ces règles portent atteinte à la liberté d'expression : « un code vestimentaire imposé par un employeur **restreint la liberté d'un employé de s'habiller comme il veut** (...) On doit reconnaitre qu'**il y a atteinte à sa liberté d'expression,** (...). (Nos soulignements)

Ainsi, l'employé à qui on impose le port du veston peut, avec raison, se sentir empêché d'exprimer sa véritable personnalité... »

La jurisprudence de la Cour suprême du Canada nous enseigne que les droits fondamentaux protégés par la Charte, comme la liberté d'expression, ne sont pas absolus. Donc, il peut y avoir atteinte à un droit fondamental mais cette atteinte doit être justifiée par d'autres considérations plus « légitimes ». Ainsi, l'arbitre Fabien arrive à la conclusion que l'employeur avait été justifié de restreindre le droit à la liberté d'expression car il a fait la preuve de trois considérations : il devait comme employeur (1) identifier et distinguer les employées du reste de la clientèle, (2) projeter une image de professionnalisme et de fiabilité auprès de la clientèle, dans un contexte de concurrence intensive et (3) prévenir les fautes vestimentaires des employées. Par ailleurs, l'arbitre conclut que l'employeur avait choisi le **moyen minimal**, c'est-à-dire le moyen qui restreint le moins la liberté d'expression. En effet, contrairement à l'imposition d'un uniforme, cette exigence du veston ne touchait pas au reste de la tenue vestimentaire.

Il demeurait toutefois un inconvénient : le coût relié à cette mesure. Dans les faits, l'employeur avait fixé, sans négociation avec le syndicat, une indemnité à 150$ par an pour les coûts associés à cette exigence particulière. Or, la preuve apportée par le syndicat a convaincu l'arbitre que les coûts annuels associés à l'achat de vestons, étaient largement supérieurs à ce montant. L'arbitre s'exprime alors ainsi : « L'employeur peut imposer unilatéralement le port du veston pour les femmes, **mais il doit assumer la totalité des frais inhérents qui en découlent.** Autrement, il y a violation de la convention collective, qui oblige l'employeur à verser à chaque employée un salaire déterminé. » Il poursuit : « **L'employeur ne peut pas payer moins que ce que prescrit la convention collective. Il ne peut pas reprendre d'une main ce qu'il a donné de l'autre. (...) la réclamation des employées vise un vêtement optionnel, qu'elles n'auraient pas nécessairement acheté, n'eut été l'exigence de l'employeur.** On peut être décemment et correctement habillé sans veston. Le port obligatoire du veston résulte du choix de l'employeur. »

L'arbitre en arrive donc à la conclusion que « l'employeur doit assumer la totalité des frais inhérents au port obligatoire du veston pour les femmes. **Ces frais comprennent les frais d'entretien et de nettoyage. » De plus, « il est tenu d'en négocier les conséquences pécuniaires avec le syndicat et d'obtenir son accord**.

À noter que ces principes ont été appliqués aussi à l'égard du seul employé masculin de cette caisse. Bien que l'exigence du port du veston et cravate n'avait pas été contestée, l'arbitre

SUITE À LA PAGE SUIVANTE

Les médias sociaux - les défis syndicaux

Les médias sociaux occupent une place grandissante dans nos vies. Dans nos vies personnelles... et parfois dans nos vies professionnelles !

La présence des syndicats sur Facebook et Twitter, pour ne nommer que les deux plus grands des réseaux sociaux, se fait grandissante. Les syndicats les utilisent pour informer leurs membres, pour les convoquer à ses activités ou pour transmettre des informations sur des sujets d'intérêt. Les avantages semblent donc être grands. Mais y a-t-il des risques de dérapage et de perte de contrôle ? Voici l'une des questions auxquelles les syndicats sont confrontés quand vient le temps d'être présent sur les médias sociaux.

Les défis sont aussi grandissants quant à la représentation de nos membres. Comment la vie privée de nos membres peut-elle entrer en contradiction, par exemple, avec le devoir de loyauté face à l'employeur ? Et comment peut-on sensibiliser nos membres à la prudence qui s'impose, pour ne pas se placer dans une situation qui pourrait mettre en cause leur emploi ?

La jurisprudence est encore jeune pour répondre de façon absolue aux questions concentrant nos membres. Une certitude que nous pouvons avoir par contre est que les médias sociaux sont tout sauf privés. Il nous apparaît donc sage de sensibiliser nos membres en posant la question suivante:

«Dirais-tu à un journaliste, devant une caméra de télévision, ce que tu te prépares à écrire sur ta page Facebook?»

ou encore

«La photo que tu veux publier sur ta page Facebook, voudrais-tu la voir en première page de La Presse ou du Journal de Québec?»

Si la réponse s'avère être NON, il est de notre ressort de faire comprendre à nos membres que la réserve s'impose...

Stéphane Hudon
Conseiller SEPB-Québec

SUITE DE LA PAGE PRÉCÉDENTE

Le code vestimentaire...

conclut que l'allocation vestimentaire lui ayant été versée était nettement insuffisante et que dans son cas également l'employeur devait assumer la totalité des frais inhérents. Ainsi, son allocation future devra aussi être négociée.

Encore aujourd'hui, de nombreux employeurs adoptent des règles vestimentaires touchant les styles de vêtements, les types de souliers ou la longueur des jupes. Même si votre employeur peut imposer des règles, rappelez-vous que celles-ci doivent être légales, non contraires à la convention collective et justifiées par des considérations légitimes. Enfin, ces règles doivent constituer l'atteinte la plus minime possible à la liberté d'expression.
Accordez une attention particulière au libellé de votre convention collective : celle-ci permet-elle à votre employeur de vous imposer le port d'un vêtement en particulier? Si oui, une compensation monétaire est-elle octroyée? Le montant en question est-il suffisant compte tenu des coûts associés à l'achat et l'entretien? Si non, cet aspect primordial devra être négocié entre votre syndicat et votre employeur.

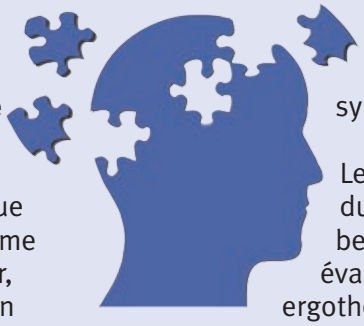
N'hésitez pas à aborder la question avec vos représentants syndicaux si vous croyez qu'une règle vestimentaire contrevient à vos droits!

Caroline Duval
Conseillère SEPB-Québec

OUS QUE...

Ergopthérapie et santé mentale

Dans mon rôle d'intervenante spécialisée en santé du SEPB-575, il m'arrive dans certains dossiers de travailler conjointement avec un ergothérapeute en santé mentale, surtout lors du retour au travail. **Son approche est différente d'un psychologue, il vient compléter l'approche thérapeutique nécessaire au rétablissement de la personne en arrêt de travail pour une condition de santé mentale.**



C'est pour cela que j'ai demandé à Mme Michelle Bélanger, ergothérapeute en santé mentale de venir faire une présentation à notre dernière activité régionale de Montréal.

Pour commencer, elle nous a expliqué ce que sont des troubles mentaux, elle a passé par une vingtaine de diagnostics (ex. : trouble d'adaptation, trouble anxieux, trouble bipolaire, etc.) en nous précisant les principaux symptômes pour chacun.

Voici le schéma d'épisode de dépression majeure :

- Irritabilité
- Tristesse persistante
- Changement au niveau de l'appétit
- Trouble du sommeil
- Sentiment d'être sans valeur
- Faible concentration
- Difficulté à prendre des décisions
- Jusqu'à la pensée suicidaire

Leur programme vise à identifier et agir sur les problématiques à l'origine de l'arrêt de travail. Il favorise le retour à une vie plus active, satisfaisante et mieux équilibrée au plan occupationnel. Le programme vise une activation comportementale progressive et adaptée de l'individu. L'ergothérapeute travaille en étroite collaboration avec les différents acteurs au dossier (assureur, employeur, syndicat, médecin, etc.).

Le programme est individualisé en fonction des besoins cernés par une évaluation initiale en ergothérapie. Celle-ci permet de bien comprendre les perceptions, émotions et comportements de la personne qui a été transformé par la maladie et qui affectent le fonctionnement global l'individu. L'évaluation permet donc l'élaboration d'un plan de réadaptation personnalisé et bien ciblé. **Ce plan permet, entre autres, de développer les différentes habiletés requises afin de se préparer au retour au travail.**

Si vous consultez ou avez l'intention de consulter un ergothérapeute spécialisé en santé mentale. Sachez que votre régime d'assurance collective Desjardins vous permet un remboursement, selon votre plan respectif, pour un ergothérapeute.

Sylvie Chevrier
Intervenante spécialisée en santé au SEPB-575

Procréation médicalement assistée

Si vous faites appel à une technique de procréation médicalement assistée, nous aimerions savoir comment votre employeur gère les rendez-vous médicaux et l'arrêt de travail post-opératoire à l'insémination assistée.

L'insémination assistée est un acte médical et demande deux à trois semaines d'arrêt de travail en général.

Nous avons été mis au courant que certains employeurs refusent de rémunérer des employées pour l'arrêt de travail et leur demandent de prendre ces journées dans leur banque de mobiles ou vacances. Certaines employées ont déposé des griefs pour contester cette pratique et leur employeur a finalement payé ces journées en maladie.

Nous voulons monter un dossier sur le non-paiement de ces journées, surtout que le Mouvement Desjardins est constitué à 80% de femmes.

Donc si votre employeur refuse de payer lesdits congés, vous devez aviser votre exécutif syndical et voir à déposer un grief.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à communiquer avec la section locale au 514-522-6511 poste 243.

Caroline Laforest
Vice-présidente secteur caisse, SEPB-575

Grief

C'est quoi?

Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.

Le grief est le moyen par lequel on conteste une décision de l'employeur pour :

- Ne pas avoir respecté la convention collective, pour le non-respect d'une charte ou d'une loi en lien avec votre emploi. On appelle cela une violation.*
- Pour obtenir une clarification au sujet d'une clause de la convention collective sur laquelle le syndicat et l'employeur ne sont pas d'accord sur l'interprétation de celle-ci? *
- Pour toute mesure disciplinaire que l'employeur remet à un(e) employé(e)*
- Pour avoir remis à l'employé(e) une évaluation avec rendement insatisfaisant que l'on juge non méritée.*

*(Attention : Ces cas sont des exemples, et non une liste exhaustive)

Le grief est donc un document légal faisant foi de l'existence d'une mésentente, du règlement réclamé et sur lequel, éventuellement un arbitre de griefs pourrait avoir à rendre une décision.

Toutefois, certains membres hésitent à déposer des griefs de peur que cela soit considéré comme un affront fait à la direction et que cela nuise à leur carrière. D'autres parts, le non-recours à la procédure de griefs peut aggraver les problèmes. Cela tient au fait que la direction surveille les griefs et que toute augmentation subite des griefs peut lui révéler une mauvaise administration ou un manque de communication. En l'absence de griefs, la direction n'a aucune raison de mener une enquête et les gestionnaires jouissent de la liberté c'est-à-dire créé de nouveaux problèmes.

En outre, les griefs peuvent servir à appuyer des revendications pendant la négociation collective en révélant des lacunes de la convention collective en vigueur.

Les délais ?

Pour ce qui est des délais, et bien, vous avez selon votre convention un nombre de jours maximum suivant l'événement, qui a donné naissance au grief, pour déposer un grief. C'est pour cette raison que lorsqu'une situation problématique survient, **il faut agir immédiatement sans attendre**.

Il est normalement recommandé, avant de soumettre un grief, de tenter de régler avec son supérieur immédiat le problème en question. Si vous le désirez, vous pouvez même vous faire accompagner par un représentant du syndicat.

S'il n'y a aucune entente suite à cette rencontre, un grief sera signé et déposé. L'employeur (ou son représentant) a également un nombre de jours maximum pour répondre (positivement ou négativement). Votre syndicat s'occupe de faire les suivis nécessaires.

Si l'employeur reconnaît le bien-fondé du grief, il apportera une correction au problème et le tout sera réglé.

Des membres comme les autres...

S.v.p. n'oubliez pas que votre exécutif syndical, qui sont tout comme vous des personnes salariées détenant des postes, ils ont accepté bénévolement, par principe, par esprit de solidarité et de syndicalisme de vous venir en aide. Leur implication dans les divers dossiers (grief, comité de relation de travail, négociation...) nécessite beaucoup de leur temps et de leur énergie, alors s'il vous plaît aidez-les à vous aider et dites-leur un petit merci à l'occasion.

Si l'employeur n'est pas d'accord, le grief sera envoyé en ARBITRAGE où un arbitre (de la Commission des relations de travail) tranchera le dossier soit en faveur de l'employé (ou du syndicat) ou de l'employeur. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire, elle lie les deux (2) parties.

Les procédures?

L'unité dépose un grief et fait parvenir une copie au SEPB-575. Celle-ci servira à faire un suivi avec l'unité pour que les délais pour la demande d'arbitrage ne soient pas dépassés. La demande d'arbitrage doit être envoyée à l'employeur ou son représentant avec copie au SEPB-575.

Dès qu'un grief est déposé, il appartient au SEPB section locale 575. Les unités n'ont par conséquent pas le pouvoir de retirer un grief. Une unité qui désire retirer un grief doit faire parvenir une demande par courriel à l'adresse: sepb575.desjardins@videotron.net. Le courriel devra inclure les raisons ou règlements pour lesquels l'unité en accord avec le membre désire retirer le grief. Après vérifications, la section locale fera parvenir une lettre au représentant patronal de l'unité d'accréditation pour l'informer que le syndicat retire le grief en question.

Lorsqu'un arbitre sera choisi, une lettre sera envoyée au membre avec une copie à l'exécutif de l'unité. Une deuxième lettre sera envoyée pour mentionner la date d'audition pour l'arbitrage. Une dernière lettre sera envoyée avec le résultat de l'arbitrage si le dossier a effectivement dû être entendu par un arbitre.

Nous disons si le dossier est entendu par un arbitre, car **durant tout le processus l'exécutif de l'unité avec son conseiller doivent poursuivre les discussions avec l'employeur dans le but d'arriver à une entente.** De plus, la section locale fera un suivi avec les conseillers syndicaux tous les 3 mois pour connaitre l'avancement des dossiers (nomination d'arbitres, date d'audition, comité de grief avec l'employeur, etc.). Ceci a pour but qu'aucun dossier ne soit oublié ou retardé de façon inutile.

Il importe de ne pas se laisser intimider par l'idée de soumettre un grief à l'arbitrage et de ne pas abandonner simplement parce que son grief a été rejeté par la direction. **Des jugements importants ont été rendus en faveur des syndiqués à l'arbitrage.** D'ailleurs, l'arbitrage est le seul moyen dont vous disposez pour présenter votre grief à une personne ne faisant pas partie de la direction.

Éric Martel
Vice-président secteur filiales
SEPB-575

Rapport des griefs

Voici la compilation pour l'année 2013

Pour le secteur des caisses 162 griefs ont été déposés dont :

53 griefs pour avis disciplinaire allant de la suspension au congédiement.
29 griefs pour les objectifs de rendements.
10 griefs pour reconnaissance d'ancienneté.
10 griefs pour une cote de rendement insatisfaisante.
6 griefs pour affichage de poste non conforme.
8 griefs pour travail à forfait ou fait hors de l'unité d'accréditation.

De ces 162 griefs, 69 se sont réglés sans arbitrage.
Des 29 griefs pour objectifs de rendements, 15 ont été réglés, car l'employeur a accepté de modifier les objectifs.

Pour le secteur des filiales, 63 griefs ont été déposés dont :

20 griefs pour avis disciplinaire allant de la suspension au congédiement.
11 griefs pour affichage de poste non conforme.
4 griefs pour refus d'accorder un poste.
4 griefs pour évaluation de rendement.
3 griefs pour cotisation syndicale non prélevée.
3 griefs pour travail fait hors de l'unité d'accréditation.

Un point de départ… à la retraite

Il avait des grands souliers à remplir. Roger Samuel, déjà conseiller syndical au SEPB-Québec depuis belle lurette, remplaçait en décembre 2006 à la coordination des caisses et institutions du Mouvement Desjardins, Réal St-Pierre qui prenait alors sa retraite, une retraite bien méritée, faut-il le dire.

La coordination des caisses et institutions du Mouvement Desjardins est loin d'être chose simple et s'il fallait résumer le style de leadership de Roger dans cette coordination par un ou deux qualificatifs, ce sont les mots « réfléchi » et « consensuel » qui reviendraient le plus.

Roger Samuel a immigré de sa Gaspésie natale à Brossard. Adolescent, Roger manifeste déjà un esprit rebelle; il est de la contestation du règlement interdisant le port des jeans dans son école. Plus tard, il paie ses études universitaires en travaillant comme concierge dans les écoles de la commission scolaire de Brossard où il devient rapidement militant syndical puis accède à la présidence de son unité. Il participe alors à la négociation de la convention collective au milieu des années 80. Son militantisme l'amène à s'impliquer dans la formation syndicale où ses talents de communicateur sont vite remarqués et appréciés. En 1986, il obtient un poste de conseiller syndical au SEPB (l'ancien local 57).

Roger a partagé ses années au SEPB entre les membres représentés par les sections locales du milieu des commissions scolaires et le secteur financier représenté par le SEPB 575. Il a négocié de nombreuses conventions collectives, accueilli de nouvelles caisses dans nos rangs et participé activement à la grande lutte pour enfin faire reconnaître notre droit à l'équité salariale.

Beaucoup perçoivent Roger comme un idéaliste, un peu poète sur les bords, mais il ne faut pas se laisser berner par le bleu intense de ses yeux. Roger est un militant syndical convaincu et il réagit vivement devant l'injustice. Son approche tranquille durant les négociations n'en était pas moins efficace et bénéfique.

Bien qu'il parte à la retraite dans quelques jours, Roger ne nous tourne pas le dos. Il restera pendant un temps dans les parages. Je suis fière de vous annoncer qu'il sera un de nos formateurs dès 2014 au SEPB.

Je dis donc à Roger, bonne retraite, mais aussi merci de rester avec nous pour partager son expérience et son militantisme.

Bisous Roger

Caroline Laforest
Vice-présidente secteur caisse, SEPB-575
Avec la collaboration de Francine Doyon, assistante du directeur exécutif, SEPB-Québec

Que signifie « Parrainer un enfant haïtien »

Le SEPB-575 a décidé de parrainer deux enfants haïtiens depuis 2012. Voici un texte que Mme Marjolaine Léonard, retraitée du SEPB-574 nous a transmis.

Comme plusieurs connaissent déjà mon implication au sein de l'École Mixte de la Foi à Montrouis en Haïti, je ne m'attarderai pas sur les raisons de l'aide humanitaire que j'y apporte.

L'École a été fondée il y a de cela bientôt 18 ans par madame Yvette Levasseur, présidente d'ACIB (Action canadienne internationale de bienfaisance). Étant membre du conseil d'administration, on m'a mandatée, à titre de directrice du parrainage, de trouver des personnes prêtes à aider financièrement les élèves de l'école.

Rose-Narlie Pierre

Notre école permet aux enfants de la rue de recevoir une éducation s'étendant de la préscolaire à la 6e année.

Comme personne ne peut leur payer ni l'inscription, ni les livres, ni l'uniforme et encore moins le logis et la nourriture, nous sollicitons, ici au Québec, l'aide financière nous permettant de les leur procurer. C'est ce que nous appelons «parrainer un enfant».

Pour 25,00 $ par mois, vous permettez à un enfant de recevoir ce dont il a besoin afin de se sortir de la rue. De plus, ACIB vous remet un reçu à des fins fiscales.

Les 3 premiers mois (75 $) couvrent les frais d'inscription, l'achat des livres, toutes les fournitures scolaires auxquelles le jeune aura recours durant son année scolaire en plus de l'uniforme.

Un autre 75 $ nous permettra de lui remettre 3 sacs de riz de 25 kilos chacun. La présidente d'ACIB se rend sur place 3 fois par année et à chacun de ses voyages, elle leur procure ces denrées.

Enfin, les paiements pour les 6 derniers mois servent à loger la famille et, au besoin, à les aider à démarrer un petit commerce qui leur permettra de survivre. Vous comprendrez l'importance que nous accordons à chacun des parrainages. À tous mes voyages, je visite les familles dont les enfants sont parrainés afin de faire parvenir aux parrains, les dernières nouvelles de leur protégé (par courriel avec photos). Ainsi, je m'assure qu'ils sont toujours bien logés et qu'ils ont ce dont ils ont besoin. De plus, je visite aussi les familles qui ont fait nouvellement la demande pour que leurs enfants soient inscrits à notre école. J'apporte à ces dernières, un petit sac de riz, du pain, des bananes et quelques autres fruits grâce à la générosité de nos bénévoles et de nos donateurs. Il est à noter que la majorité de nos élèves n'ont pas de parents ou seulement leur mère ou sont pris en charge par une bonne samaritaine.

Biwensley Adescat

Je profite de l'occasion pour remercier le SEPB-575 d'avoir accepté de parrainer 2 enfants lors de mon voyage en février 2013

Pour tous ceux et celles dont le cœur se sentirait interpelé, je vous invite à visiter notre site web : **www.ecolehaiti.org** et à me joindre par courriel.

En cliquant sur le lien *Quoi de neuf*, vous pourrez y lire le résumé de mon premier voyage en octobre 2012. Depuis, j'y suis retournée en février et en mai 2013 ainsi que le 12 février dernier pour Haïti. Chaque bénévole paie ses propres dépenses afin que tous les fonds amassés aillent directement aux élèves de l'école et à leurs familles.

Pour terminer, je vous souhaite à toutes et à tous une excellente année 2014.

Que Santé, Amour et Solidarité vous accompagnent.

Marjolaine Léonard
Retraitée SEPB-574
marjo.l@sympatico.ca

La belle saison est enfin arrivée !

Il faut en profiter pour refaire le plein d'énergie, partager de beaux moments avec la famille et les amis et s'accorder enfin une pause bien méritée.

Pour vous comme pour nous, les vacances sont sans doute les bienvenues et grandement méritées.

On vous les souhaite remplies de soleil, de plaisir et d'amour...

Tous les membres du comité exécutif du SEPB section locale 575 vous souhaitent de passer un superbe été afin de vous retrouver en forme dès l'automne.

MERCI Josée

Mme Josée Rioux a quitté dernièrement son poste comme directrice régionale Bas St-Laurent et Gaspésie au sein du comité exécutif du SEPB-575, mais demeure présidente de son unité la Caisse de Rimouski.

Elle était libérée à temps plein depuis plusieurs années comme directrice régionale. Josée a su bien représenter cette région qui lui est chère.

Nous tenons à la remercier pour toutes ses années d'implication et nous lui souhaitons bon succès dans ses nouvelles fonctions.

De nous tous !

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. 12, No 1 • Été 2014

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

Président : **Guy Latour**

565, boul. Crémazie Est, bureau 2200
Montréal, Québec H2M 2V7

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

Rédactrice et responsable de l'information : **Sylvie Chevrier**
Comité d'information : **Guy Latour, Caroline Laforest, Éric Martel et Ginette Forget**

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