Vol. 5, No 4 • Hiver 2007

L'Écho SYNDICAL 575

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

APRÉS LE CONCOURS

LE RÊVE

1 - Le port de Bastia : cette ville de Haute-Corse est implantée sur un versant de montagne qui plonge dans la mer.

2 - Calvi : ville du Nord-ouest de l'île de Corse, cité historique, culturelle et lieu de détente.

3 - Bavella : les aiguilles de Bavella (1218 mètres d'altitude) sont un haut-lieu de la montagne corse en plein parc régional.

4 - Les Calanches de Piana sont un site naturel classé au patrimoine mondial de l'UNESCO. La pierre y a été modelée par le temps, le vent rongeur et la brume de mer.

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 au concours en janvier dernier en indiquant leur adresse courriel afin de se mériter une chance de gagner de magnifiques prix.

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.

La grande gagnante du concours, **Mme Hélène Frate** (Unité FCDQ – PVP Fonds de Placement et Services Fiduciaires – Bureau de Montréal) s'est mérité le 1er prix consistant en un crédit voyage de 4 000$.

Le 23 octobre 2007, elle a fait parvenir à la section locale une lettre de remerciement accompagnée de magnifiques photographies rapportées de son voyage en Corse et en Sardaigne. En plus de ses photos, elle a sûrement des souvenirs plein la tête. Un beau rêve qui est devenu réalité !

Un beau merci à Hélène qui a eu la gentillesse de partager des photos avec nous !

CONTINUER DE NOUS FAIRE PARVENIR VOS ADRESSES DE COURRIEL !

À l'intérieur

Fières et fiers d'être syndicalistes page 2

Des nouvelles des régions page 3

Matière à réflexion page 4

Des négos à l'ordre du jour page 5

Le délégué et la déléguée sociale page 6

Équité salariale page 6

Histoire d'horreur page 6

Fières et fiers d'être syndicalistes

C'est le thème qui a été retenu dans le cadre du 28e congrès de la FTQ qui s'est tenu à Québec du 26 au 30 novembre 2007.

Au revoir et merci Henri !

Au cours de cette semaine, de nombreux grands sujets ont fait l'objet de présentations et de discussions auxquelles plus de 1 100 personnes déléguées ont participé. En voici quelques-uns : la syndicalisation au Québec, les 30 ans de la Charte de la langue française, une déclaration de politique sur l'environnement, l'avenir du système de santé québécois et le développement durable.

Un nombre considérable de résolutions ont été adoptées. Elles traitaient notamment de :

- droits du travail;
- application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- conciliation travail-famille;
- implication auprès des jeunes;
- d'équité salariale tant au provincial qu'au fédéral.

Ce 28e congrès était le dernier du confrère Henri Massé au poste de président de la FTQ. Son discours chargé d'émotion a été accueilli par une ovation debout des congressistes et un tonnerre d'applaudissement. Il a été fidèle à son image : énergique, pragmatique et déterminé. Il a terminé son discours en soulignant que son plus grand souhait était que les syndicats de la FTQ maintiennent et renforcent l'unité. « On a la capacité de faire la différence pour des centaines de milliers de travailleurs et de travailleuses, pour des millions de citoyens, pour peu qu'on travaille jalousement et d'arrache-pied à maintenir l'unité entre nous. Cette unité entre nous, c'est notre patrimoine le plus précieux. »

René Roy et Michel Arsenault

Plusieurs invités sont venus s'adresser aux congressistes au cours de cette semaine dont : M. Ken Georgetti, président du Congrès du travail du Canada, M. Léo Girard, président international du Syndicat des Métallos, M. Louis Morin, ex-président de la Commission des relations du travail (CRT), M. Cai Chongguo, rédacteur en chef du China Labour Bulletin, M. Damien Contandriopoulos, chercheur au Département d'administration de la santé de l'Université de Montréal, M. Claude Villeneuve, directeur de la Chaire en Écho-Conseil au Département des sciences fondamentales de l'Université du Québec à Chicoutimi. Ils furent tous plus intéressants les uns que les autres.

Ce congrès s'est terminé par l'élection d'un nouveau bureau de direction.

C'est M. Michel Arsenault, ex-directeur du Syndicat des Métallos qui a été élu à la présidence la centrale en remplacement du confrère Henri Massé. M. René Roy a été réélu pour un mandat de trois ans au poste de secrétaire-général. Le SEPB sera représenté au bureau de direction par M. Serge Cadieux, directeur canadien du COPE/SEPB.

Au caucus des femmes, les déléguées ont choisi les trois femmes qui vont les représenter à titre de vice-présidentes de la FTQ. Il s'agit de Danielle Casara (SEPB-Québec), de Lucie Levasseur (SCFP) et de Louise Mercier (UES-800) qui était vice-présidente sortante. Neus Pont a été reconduite au poste de vice-présidente susbstitut. Félicitations à Danielle Casara qui est membre de la section locale 434 (Banque Laurentienne).

En terminant, bonne retraite Henri et merci pour tout !

Neus Pont, Louise Mercier, Danielle Casara et Lucie Levasseur

Des nouvelles de nos régions...

C'est le 29 octobre 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.

Treize (13) participantes étaient présentes à la rencontre ainsi que Roger Samuel, coordonnateur, Denis Fréchette, conseiller SEPB-Québec et Lizon Dufour, directrice région Bas St-Laurent et Gaspésie.

Roger Samuel a fait un rapport sur l'état des négociations en cours. Il a rappelé que plus de cinquante (50) groupes seront en période de renouvellement de leurs conventions collectives le 31 décembre prochain. Des échanges entre les participants eurent lieu, suite à l'exposé du contenu de l'entente de principe intervenue à la Caisse de St-Pie-de-Bagot qui fut, par la suite, rejetée par les membres réunis en assemblée générale.

Lizon Dufour a poursuivi en mentionnant les différentes actions de mobilisation suggérées par les membres du CRUC de la région de Montréal réunis en colloque les 9 et 10 octobre dernier. Les actions retenues exprimeront au Mouvement Desjardins notre désaccord avec l'application du système d'évaluation du rendement tel qu'il existe actuellement. Lizon Dufour a aussi fait un parallèle avec des méthodes de gestion qui sont utilisées dans une banque française et qui ressemblent étrangement à celles de Desjardins.

Il a également été question de prévention en santé mentale au travail en s'inspirant du cas d'une institutions bancaire canadienne dont les pratiques de gestion ont un impact positif sur le stress ressenti par ses employés au travail.

Poursuivant leur route vers l'est, c'est à Rimouski dans le Bas St-Laurent que Lizon Dufour, directrice pour la région, accompagné du coordonnateur ont accueilli le 30 octobre dernier, les vingt (20) personnes dirigeantes des unités de Desjardins.

Hélène Boulanger, présidente de l'unité Caisse de Rivière-du-Loup et ses collègues de l'exécutif ont exposé l'état de leurs négociations dans le cadre du renouvellement de leur convention collective qui est échue depuis le 30 juin 2006. Elles n'acceptent pas que l'employeur puisse mettre en doute leurs compétences et réclament la révision du système d'évaluation du rendement de façon à ce que chacun et chacune ait droit à une augmentation de salaire annuelle.

Les participantes présentes se sont engagées à recommander à l'ensemble de leurs membres de supporter les salariées de la Caisse de Rivière-du-Loup en portant un macaron lors de la journée de négociation du 29 novembre. Ce geste de solidarité régionale se voulait un témoignage d'appui à cette revendication légitime qui concerne chaque salarié individuellement.

Les macarons affichaient les slogans suivants :

« Je donne toujours mon 100% »
« Je mérite une augmentation, pas une évaluation »

Il faut mentionner que cinq (5) autres unités de la région seront en période de négociation d'ici au 31 décembre. Il s'agit des caisses de Kamouraska, Bic et Matane ainsi que du centre financier aux entreprises, centre de services de Rimouski et Matane.

Surveillez la prochaine édition du journal pour connaître les dates des prochaines activités régionales.

Matière à réflexion...

Des méthodes de gestions semblables à celles empruntées chez Desjardins ont été répertoriées dans une banque française, la Banque Régionale. Après qu'un salarié ait tenté de se suicider sur les lieux de son travail, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a réclamé une enquête sur l'organisation du travail de cette banque et ses effets sur la santé des employés.

Cette enquête a été réalisée par l'ergonome Bernard Dugué, du Laboratoire d'Ergonomie des Systèmes Complexes de l'Université de Bordeaux 2 et présentée lors d'un congrès en ergonomie en 2006. En voici brièvement les résultats. Vous noterez certainement des similitudes avec ce qui se vit chez Desjardins...

Ce n'est plus le client qui a raison
La Banque Régionale est passée, il y a quelques années, d'une logique « marchande » à une logique plus « industrielle », c'est-à-dire que le niveau et le rythme de production ne sont plus déterminés par la demande des clients, mais plutôt par la direction de la Banque. Cette logique industrielle transforme les relations avec la clientèle et se présente avec une intensification du travail et une augmentation des contrôles du travail effectué par les employés.

La compétition à l'œuvre
Le suivi des ventes de chaque employé est effectué par les gestionnaires de deux façons :

- on classe les employés en « quartiles » (25% de meilleurs, 25% de moyens-plus, etc.);
- on fait des réunions hebdomadaires de suivi avec l'équipe et des rencontres individuelles.

Les gestionnaires présentent le tout comme un moyen de rendre service aux employés et de les aider (coaching) à atteindre les objectifs commerciaux. Ces objectifs sont fixés par la haute direction et déclinés ensuite à chaque employé. On organise aussi des petits concours individuels ou collectifs en vue d'évaluer et comparer les performances individuelles.

Dans les séances de suivi individuel, on présente aux agents les chiffres obtenus et on leur demande d'expliquer leur « défaillance », car ils ne peuvent pas exceller en tout. C'est donc une image d'échec relatif qui est fréquemment renvoyée aux agents.

L'éloge de l'effort sportif
Le langage du sport est très souvent utilisé par les gestionnaires. Il faut « gagner », « vaincre », « être parmi les meilleurs », « écraser ses adversaires ». Cette manière de voir le travail, basée d'abord sur la performance individuelle, s'éloigne de celles des employés et est perçue par plusieurs comme un instrument d'exclusion.

Les problèmes de santé liés à l'organisation du travail
Le type de gestion utilisé par la Banque a entraîné un malaise important et une augmentation des problèmes de santé diagnostiqués par le médecin du travail (dépression, eczéma, problèmes digestifs, variations de poids, troubles du sommeil...).

Un très grand nombre de travailleurs a évoqué des « petits troubles de santé » témoignant d'un réel « mal de vivre » au travail. Plusieurs déclarent pleurer souvent à la fin de la journée et indiquent que l'ambiance de travail se répercute sur leur vie personnelle et familiale.

Comme ils ont le sentiment que les résultats ne sont jamais satisfaits pour l'entreprise, les agents ne se sentent plus à la hauteur de la tâche et commencent à douter d'eux-mêmes, de leur compétence. Les salariés qui souffrent le plus de ce style de gestion sont souvent ceux qui étaient les plus motivés au départ.

Devinez le propos qui revient le plus souvent chez les salariés ? « *On nous prend pour des enfants, on ne nous fait pas confiance* ». Bizarre comme cela sonne familier à nos oreilles...

Des conceptions différentes du travail
Les salariés vivent difficilement le fait que la direction ne prend en compte qu'une partie de la réalité du travail, soit la réalité chiffrée. Ils ont le sentiment profond que l'on ne reconnaît pas la complexité de leur travail ni leur contribution réelle. Pour tenter de répondre à la demande des gestionnaires, ils développent des pratiques contraires à leurs principes, où le mensonge sert de méthode de vente. Les salariés se sentent coupables d'en arriver là et leur rapport au travail se dégrade. En définitive, beaucoup affirment que leur principal problème, c'est qu'on ne leur donne pas les moyens de faire un travail de qualité.

Les recommandations
Les auteurs de l'enquête estiment que pour régler la situation vécue à la Banque Régionale, trois conditions sont requises :

- *la collaboration des acteurs de la santé au travail pour établir un diagnostic partagé qui serve aux discussions dans l'entreprise;*
- *que la réalité du travail telle que vécue par les salariés au quotidien fasse partie des échanges et des négociations entre les partenaires sociaux;*
- *que l'on débatte des éléments qui fondent la qualité des services aux clients, en concertation avec les associations de consommateurs.*

Vous en conviendrez sûrement, il y a de fortes ressemblances avec ce qui se vit dans nos rangs, chez Desjardins. Tout cela nous interpelle et constitue justement l'un des enjeux majeurs de la négociation de nos conditions de travail. Ne laissons pas le Mouvement Desjardins tenter de détruire la valeur de notre travail. Ce mouvement, faut-il le rappeler, est devenu ce qu'il est par notre compétence et notre dévouement. Les sociétaires et clients viennent chez nous parce que nous y sommes, nous les employés. Nous avons de quoi être fiers !
Disons-le haut et fort !

Des négos à l'ordre du jour

14 octobre 2007

Soixante-quinze (75) membres de l'unité Centre de Compensation étaient réunis en assemblée générale pour accepter le projet de demandes dans le cadre de la négociation du renouvellement de leur convention collective qui prend fin le 31 décembre 2007.

On se souviendra qu'un contexte particulier prévaut actuellement dans cette unité qui s'apprête à vivre le plus gros changement technologique des trente dernières années avec l'implantation du nouveau système d'imagerie des chèques.

Un autre dossier

à suivre...

Le délégué et la déléguée sociale (suite)

Chronique pour mieux comprendre leur rôle

Voici maintenant les principes de l'entraide syndicale qui sont fort simples :

L'aide se fait d'égal à égal

Il s'agit d'entraide et non pas de gestion du personnel; il n'existe pas de lien d'autorité entre les membres du syndicat. Notre objectif est le mieux-être des membres. C'est pourquoi l'aide se fait de compagnon de travail à compagnon de travail, consoeur à consoeur. L'aide est avant tout une présence.

L'aide offerte est libre et volontaire

Le syndicat n'oblige personne à obtenir de l'aide, à avoir recours au programme d'aide aux employés ou à une ressource extérieure. Cela n'exclut pas que l'on puisse confronter une personne pour qu'elle se prenne en main.

L'information concernant l'aide offerte est confidentielle

On comprendra que les informations confiées par les personnes doivent demeurer confidentielles. Toutefois, les politiques administratives de l'entreprise exigent la transmission de certaines informations (ex. : diagnostic médical, réclamation d'assurance pour soins thérapeutiques, documents pour justifier une absence du travail). Ces informations ne seront communiquées qu'aux personnes concernées dans le milieu de travail et non pas à tous les services de l'entreprise, comme cela se fait trop souvent.

Troisième étape : la référence, une étape utile

Aider signifie être là pour quelqu'un, être disponible pour l'écouter et supporter ses efforts pour trouver des solutions à son problème. C'est engager avec cette personne une relation d'entraide et lui suggérer à sa demande, des ressources pour l'accompagner dans la résolution de sa situation problème.

Les premières ressources à considérer se trouvent souvent dans l'environnement immédiat : un confrère ou une consoeur du syndicat ou du milieu de travail peut aider dans la solution d'un problème. S'ils ont vécu le même problème, ils constituent souvent la meilleure ressource car ils sont sensibles à la détresse de l'autre. C'est en mettant ainsi les gens en contact les uns avec les autres que nous pourrons développer un réseau d'entraide dans notre milieu de travail.

Parfois les ressources aidantes peuvent se trouver à l'extérieur du milieu de vie ou de travail. Il s'agira alors de ne pas simplement confier une personne à une ressource (ex. : CLSC) en se disant que la ressource va tout prendre en charge. Il faut assurer un suivi pour que les ressources répondent bien aux besoins de la personne.

Il nous faut être conscients et conscientes des limites des ressources (ex. une ressources ne peut pas régler tous les problèmes). Également, nous devons savoir que des ressources peuvent aggraver une situation problème (ex. référer une personne à un hôpital psychiatrique alors que d'autres ressources intermédiaires seraient plus adéquates). Enfin, nous devons, au besoin, être prêts à agir auprès de la ressource pour défendre les droits de la personne que nous avons référé.

Le suivi

Comme nous venons de le voir, le suivi se fait auprès de la personne autant qu'auprès des ressources où nous l'aurions référé. En d'autres mots, nous devons rester proches de la personne qui effectue des démarches pour solutionner ses problèmes.

Le suivi, c'est autant un bonjour le matin qu'une rencontre informelle avec la personne au cours des mois qui suivent le premier contact. Ce peut aussi signifier d'accompagner la personne dans un centre ou de prendre des nouvelles si elle est en congé de maladie. C'est aussi de s'assurer que les membres du département lui témoignent de l'appui en lui envoyant une carte.

Enfin, le suivi c'est d'accueillir la personne lorsqu'elle revient au travail, de se préoccuper de sa réintégration auprès de l'employeur et auprès de ses confrères et consoeurs de travail. C'est aussi comprendre ses malaises, ses échecs et l'encourager.

Dans notre prochaine édition, nous aborderons le sujet de la prévention.

Quoi de neuf du côté

de l'équité...

Vous avez eu l'occasion de suivre le processus en cours dans ce dossier par le biais de l'information diffusé par « L'Écho-Équité ».

Prochainement, l'employeur procèdera au 1er affichage des résultats dans les unités concernant la majorité des institutions (référence L'Écho-Équité # 3).

À l'intention des unités de caisses : il serait important de vous assurer d'avoir en main le plus d'information possible concernant les affichages de postes et les descriptions (si disponibles) en date de + ou – novembre 2001 afin de pouvoir faire parvenir le tout au SEPB-575 **avant la fin janvier 2008**.

Vous pourrez continuer à suivre l'avancement de ce dossier dans vos prochains « L'Écho-Équité ».

La fin d'une Histoire d'horreur...
pour des employées non-syndiquées de Desjardins (6e partie)

C'est dans l'édition de décembre dernier que nous vous avions informé de la décision de la Commission des relations de travail de réintégrer les cinq employées dans le dossier du Centre de service de Ste-Angèle de la Caisse populaire de la Mitis.

Rappelons que ces dernières avaient été suspendues le 26 mai 2004 et congédiées le 16 juin 2004 sous le motif d'avoir utilisé le code « divers débit » pour certaines de leurs transactions personnelles.

Le commissaire a annulé le congédiement et ordonné la réintégration (voir article décembre 2006) des employées. Il lui restait à déterminer les compensations financières, lesquelles pouvaient inclure tout salaire et les avantages perdus ainsi que des dommages, tant moraux que punitifs. Cette décision a finalement été rendue le 1er août 2007.

Le commissaire Pierre Bernier a accueilli pour partie les requêtes ré-amendées en redressement et fixation d'indemnités; chacune des cinq requérantes a reçu sa part des montants totaux couvrant les éléments suivants :

Remboursement de frais divers (ex. déplacement) :	6 314,85
Remboursement de frais d'achat de matériel :	505,46
Remboursement pour honoraires et déboursés de la psychologue :	8660,00
Remboursement en honoraires et déboursés juridiques :	187 175,80
Dommages moraux portant intérêts :	270 000,00
Dommages punitifs portant intérêts :	75 000,00
Remboursement de salaire particulier (16 sem.) (pour une seule requérante) :	6 402,24

Cette partie du règlement totalise donc 554 058,35 $ et vient mettre un point final à cette saga qui aura duré plus de trois ans. Il ne faut pas oublier qu'un montant brut d'environ 300 000,00 $ avait déjà été déboursé par l'employeur en février 2007 pour couvrir les pertes salariales des employées suite à leur réintégration.

C'est à n'en pas douter un dossier qui aura coûté **plus d'un million de dollars** à l'employeur.

Mais au-delà des sommes impliquées, à la lecture de la décision du commissaire Pierre Bernier du 1er août 2007, c'est la réputation du directeur général de la caisse et celle de l'ensemble des personnes qui l'ont conseillé qui en « prend pour son rhume ». En effet, le commissaire a souligné que ces personnes ont toutes « *manqué à leur devoir, pour des raisons qui demeurent obscures, mais qui sont révélatrices d'une incurie inqualifiable.* »

Pour terminer de façon heureuse cette « histoire d'horreur » qui avait débuté en mai 2004, il est important de souligner le courage et la persévérance des cinq consoeurs qui ont su se tenir debout pour faire face. Leur solidarité leur a permis de mobiliser autour d'elles, la communauté, la région, et encore plus.

Encore une fois, Bravo à *Colette, Francine, Ginette, Louise et Lorraine !*

Visitons notre site Web ...

Poursuivons l'exploration de notre site Web par le deuxième onglet : « **Conventions collectives** ».

Sur cette page, vous pourrez avoir accès aux conventions collectives des différentes unités soit en tapant le numéro de transit dans le cas d'une unité de caisse ou en sélectionnant un nom dans un répertoire dans le cas d'une institution. Vous verrez, c'est facile comme tout !

Passons maintenant au troisième onglet :
« **Se syndiquer** ».

Cette page est divisée en quatre (4) grands thèmes :

Pourquoi se syndiquer
On y retrouve une liste exhaustive des avantages qui accompagne le statut d'employé syndiqué.

La loi protège votre droit à la syndicalisation
Des références aux différentes chartes ainsi qu'aux articles pertinents du Code du travail se rapportant à la syndicalisation.

Pourquoi choisir le SEPB-575?
Sous cette rubrique, on retrouve une description de l'équipe qui assure le service ainsi que la raison d'être de la section locale.

Foire aux questions (FAQ)
Ce 4e thème fait le lien avec le 6e onglet « Foire aux questions » dans lequel vous devez sélectionner le groupe « Se syndiquer ». Vous aurez alors accès à sept (7) questions/réponses sur le sujet.

C'est tout pour aujourd'hui !
N'oubliez pas les coordonnées, tapez :
www.sepb575.qc.ca.

Santé, Paix, Amour ...

Les membres du comité exécutif de la section locale unissent leurs voix pour vous offrir leurs meilleurs vœux en cette saison qui devrait être sous le signe de la réjouissance.

Partagez ces précieux moments en compagnie de vos parents et amis et que la nouvelle année vous apporte tout ce qu'il y a de mieux pour vous et les vôtres.

Joyeux Noël et Bonne Année

Fermeture des bureaux

Veuillez prendre note que les bureaux du SEPB-Québec seront fermés pour la période des fêtes de fin d'année du 24 décembre 2007 au 4 janvier 2008 inclusivement.

Vol. 5, No 4 • Hiver 2007

SEPB 575 FTQ

L'Écho SYNDICAL 575

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

Présidente : **Francine Hébert**

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

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

Rédactrice et responsable de l'information :
Mireille Fillion
Collaboration :
Lizon Dufour, Guy Latour, Laure Lapierre
Photos :
Didier Debusschère, Hélène Frate, France Giguère
Mise en page :
Marcel Huot
Impression :
Legris Service Litho inc.

Tirage : **3 800 exemplaires**

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

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