L'ÉCHO syndical

sepb 575

FTQ

Vol. 10, No 2 • Hiver 2012

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

« ... Et soudain devant moi, un traîneau tiré par huit minuscules rennes... »
Et, c'est le moment précis où je donnai mes clés d'autos et où je pris un taxi.

*La saison des fêtes, avec son effervescence et ses nombreuses activités, offre bien peu de moments **calmes** où l'on peut simplement s'arrêter.*

***Il est pourtant** si important de le faire, de ralentir le **rythme et de** profiter des petits moments, si simples **et si** doux, partagés avec les êtres aimés.*

Nous tenons donc à vous offrir ce vœu bien sincère de calme et de sérénité, des moments de tendresse et d'amour avec tous ceux que vous aimez.

*Beaucoup de bonheur, de douceur et de **sérénité** pour la Nouvelle Année, ainsi **que** la **réalisation** de vos projets et vos vœux les plus **chers**.*

De très Joyeuses Fêtes !

À l'intérieur

Message du président ..... page 2
Rappel sur la gestion du rendement ..... page 3
4e Congrès triennal du SEPB-Québec ..... page 4
Conférence annuelle des délégués sociaux et déléguées sociales ..... page 5
Des nouvelles de nos régions ..... page 6
Travail **et** santé mentale : Soulever le coin du tapis ..... page 8
Parole aux membres ..... page 10
Refonte du site web ..... page 11
Rapport sur les griefs ..... page 11
Bienvenue au SEPB-575 ..... page 12

Message du président

Bonjour,

Une autre année se termine et le comité exécutif de votre section locale n'a pas chômé. Je voudrais débuter en vous parlant d'un dossier majeur pour notre section locale soit l'acquisition de nouveaux locaux. Des démarches sont entamées depuis près d'un an auprès de syndicats propriétaires de certains locaux dans la tour de la FTQ. Pour vous mettre en contexte, le bail des locaux de la rue Papineau arrive à échéance en mai 2013. Nous avons évalué combien il nous en coûterait de rester en location, avec un bail de 10 ans incluant les modifications selon nos exigences et les coûts sont estimés à un peu plus d'un million en location. Nous considérons donc plus profitable pour la section locale et ses membres, de devenir propriétaire de nos propres locaux et selon notre analyse, acheter des locaux nous coûterait moins cher par année en plus de procurer un actif appréciable à la section locale. Un suivi sur ce dossier vous sera fait au printemps.

Un autre projet d'importance pour nous est le nouveau site internet, avec une image plus représentative de notre syndicat. Le site sera plus dynamique et interactif pour nos membres. Le projet tire à sa fin et notre nouvelle image prend forme. Au cours de la dernière année, nous avons adapté la majorité de nos documents, entête du journal, agenda, pochette, site internet et autres, aux couleurs du SEPB-COPE, soit le bleu et le rouge mais nous y avons aussi intégré le «vert Desjardins ».

Un autre dossier majeur pour la section locale est celui du recrutement syndical. Le comité exécutif a nommé un responsable du comité de recrutement, soit Alexandre Benoit, VP l'unité Caisse du Quartier St-Henri et directeur de la région Montréal-Métropolitain (élargi) du 575. Il est libéré dans le cadre de ce dossier et il travaillera de concert avec les conseillers au recrutement du SEPB-Québec, soit Claude Paquet et Stéphane Hudon. Il est impératif de recruter de nouveaux membres afin d'avoir un syndicat plus fort que jamais et d'augmenter ainsi notre impact sur nos conditions de travail. Notre signature est « LE SYNDICAT CHEZ DESJARDINS ». Cela va de soi puisque nous sommes le syndicat qui représente le plus grand nombre de membres chez Desjardins. Il est dommage de voir d'autres syndicats, ne disposant ni de notre expertise, ni du pouvoir de notre structure syndicale, syndiquer des travailleurs de Desjardins juste pour toucher les cotisations syndicales en leur offrant très peu de défense pour les membres qu'ils représentent.

Nous avons procédé à l'élaboration d'un cours que la section locale va diffuser. Ce cours est basé essentiellement sur la mission et les services de la section locale ainsi que le support aux exécutifs des unités. Cette formation devrait voir le jour en 2013. Les premières sessions serviront de baromètre afin d'ajuster le contenu aux besoins des membres des exécutifs.

La section locale a mis en place plusieurs comités dans le but de simplifier le travail des personnes dirigeantes qui composent les exécutifs d'unités. Elles sont près de 240 personnes bénévoles qui ont à cœur les intérêts des membres et qui militent dans le but de faire respecter nos conventions collectives.

Voici les comités ; Comité de grief, comité de négo, comité d'évaluation et du maintien de l'équité salariale, comité de l'information et comité de recrutement syndical. Tous ces comités feront rapport bi-annuellement lors des conseils généraux et dans nos journaux syndicaux.

Certains membres du comité exécutif de la section locale ont participé à plusieurs assemblées générales d'unités dans le but de faire connaître les services offerts par la section locale et aussi d'écouter ce que nos membres vivent au quotidien. En ce qui me concerne, j'ai eu la chance de participer à quelques-unes d'entre elle et cela m'a permis de mieux comprendre les enjeux auxquels font face les membres de caisse comparativement aux membres des institutions. Il y a des différences assez importantes entre les deux groupes. Je crois personnellement que le fait de participer aux assemblées permet de stimuler nos membres tout en donnant un appui aux personnes qui composent les exécutifs des unités.

En conclusion, il ne faut pas passer sous silence que nous avons présentement près de 40 groupes en négo cette année et d'autre viendrons à échéance en 2013, certains ont obtenu des règlements dernièrement, nous prévoyons être en mesure d'arriver à d'autres ententes de principe au cours des prochains mois.

Merci à tous les membres qui se sont impliqués de près ou de loin dans la vie

SUITE EN PAGE SUIVANTE

Rappel sur la gestion du rendement

Lorsque la fin de l'année approche, une rencontre pour votre évaluation devrait avoir lieu avec votre gestionnaire. Il est recommandé d'arriver préparé, mais de ne pas vous auto-évaluer. Si jamais, vous deviez être **en désaccord avec votre évaluation de rendement**, il est recommandé d'en informer le plus tôt possible votre exécutif syndical pour que les actions nécessaires puissent être prises dans les délais requis.

Encore cette année, beaucoup de membres **nous ont fait part de leur inquiétude, mécontentement, insatisfaction ainsi que du stress causés par les objectifs** fixés par leur gestionnaire. En effet, il y a eu plus de 49 griefs déposés pour contester les objectifs fixés.

Pour vous préparer en vue de vos nouveaux objectifs 2013, il est important de se rappeler que :
Premièrement, voici les critères que l'employeur doit appliquer pour vous fixer vos objectifs :

Les objectifs doivent être :
- réalisables;
- mesurables;
- en relation avec la fonction de l'employé;
- en relation avec le plan d'affaire de la caisse (P.A.R.C.)

Lorsque votre gestionnaire vous remet vos objectifs, **nous vous conseillons** de convenir avec lui que vous lui donnerez vos commentaires lors d'une deuxième rencontre.

Vous pouvez **demander l'aide du syndicat** qui pourra vous accompagner et convenir avec vous de ce qui n'est pas conforme avec le cadre prévu dans la convention collective. Vous pouvez ensuite retourner voir le gestionnaire et lui expliquer, avec des arguments à l'appui, le bien-fondé de vos demandes de modifications de vos objectifs.

Si, au terme de cette deuxième rencontre, vous n'êtes toujours pas satisfait, vous pouvez, avec l'appui de votre syndicat, **contester par grief** les objectifs donnés par votre gestionnaire.

Il est donc important de savoir qu'en tout temps, le syndicat est là pour vous appuyer dans cette démarche. **Vous avez des droits** en vertu de la convention collective signée par le syndicat et votre employeur. L'employeur est donc d'accord avec cet encadrement.

Finalement, il est important de savoir que le syndicat vous recommande de ne pas signer le document sur la gestion du rendement **car tout le processus est encadré par la convention collective.**

Bonnes démarches

SUITE DE LA PAGE PRÉCÉDENTE

syndicale de leur unité et aussi de celle de la section locale. C'est grâce à vous et à votre détermination que la section locale est plus forte que jamais.

Merci aussi à tout le personnel du SEPB-Québec, tant à Montréal qu'à Québec, les conseillers et le personnel de bureau, car sans eux, il nous serait difficile de vous offrir le support que vous êtes en droit de vous attendre de nous.

Il ne faut pas oublier d'avoir une pensée toute particulière pour les gens qui nous ont quittés, que ce soit des membres que l'on connait ou leur proches. Pour tous les membres qui sont actuellement en arrêt de travail maladie, nous leur souhaitons un prompt rétablissement.

Joyeuses Fêtes à vous !

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

4e Congrès triennal du SEPB-Québec

Chantal Dumoulin et Maurice Laplante.

C'est sous le thème « Unis pour un monde meilleur » que s'est tenu à Montréal le 4e congrès triennal du SEPB-Québec les 26 et 27 octobre 2012. Les 146 personnes déléguées réunies pour l'occasion ont adopté différentes résolutions dont une politique sur les régimes de retraite.

Plusieurs représentants du SEPB au niveau national ainsi que Luc Desnoyers, ex-directeur québécois des TCA et ancien député du Bloc Québécois étaient présents à titre d'invités.

Plusieurs invités conférenciers se sont adressés aux congressistes dont Michel Arseneault, le président de la FTQ. Marie-Josée Naud, conseillère à la FTQ, a fait une présentation sur la réforme des régimes publics de retraite. C'est Philippe Bélisle, conseiller en relations publiques, qui nous a entretenu sur l'importance de l'utilisation des médias pour passer nos messages et publiciser nos politiques syndicales. Ensuite, Marie-France Maranda, professeure à la retraite de l'Université Laval, s'est penchée sur le sujet de la santé mentale au travail.

Les congressistes ont aussi procédé à l'élection d'un nouvel exécutif. Voici les nouvelles personnes dirigeantes du SEPB-Québec : Chantal Dumoulin, personne présidente, François Leduc, personne trésorière, Johanne Plourde, personne secrétaire et Serge Cadieux, directeur exécutif. Félicitations à toutes et tous.

Serge Cadieux

Toutes les personnes réunis ont tenu à rendre hommage à Maurice Laplante et Daniel Larose qui ont décidé de prendre une retraite bien méritée après plus de 25 ans d'engagement syndical. Maurice a milité au SEPB pendant plus de 30 ans entre autre, à la présidence du SEPB-57 depuis 1980 et président du SEPB-Québec depuis 2004.

Pour sa part, Daniel Larose a laissé son poste de personne trésorière après 25 ans d'engagement syndical tant dans son unité qu'au SEPB ou à la FTQ.

Les congressistes ont chaleureusement accueilli la décision du comité exécutif du SEPB-Québec de les nommer respectivement président et membre honoraire.

Bonne retraite à vous deux et félicitations aux nouveaux dirigeants!

Maurice Laplante, Daniel Larose et Serge Cadieux.

Conférence nationale des délégués sociaux et des déléguées sociales

Une conférence réussie !

Le réseau des déléguées sociales et des délégués sociaux (DS) de la FTQ fêtera son 30e anniversaire en 2013. Déjà trente ans et toujours de son temps puisque les DS demeurent indispensables à leurs consœurs et confrères de travail, tout comme à leur syndicat. C'est donc dans une atmosphère de fête que s'est déroulée la conférence nationale qui s'est tenue les 5 et 6 décembre dernier, au Sheraton Laval. Cette rencontre a permis de célébrer notre réseau, mais aussi de faire le point, de dresser le bilan de cette belle aventure tout en réfléchissant à l'avenir.

Plus de 325 personnes, pour la plupart des DS, ont pris part aux différents échanges. Au programme : regard historique sur le réseau et analyse de son évolution, réflexion commune sur l'apport des DS dans les milieux de travail et syndicaux, conférence sur «l'empowerment», plusieurs ateliers-conférences abordant, au choix, différentes thématiques dont les questions de santé mentale au travail, de crise suicidaire, de dépendances, etc. La conférence s'est terminée par une discussion sur les enjeux et défis d'avenir pour le réseau. Un événement superbe !

On renconnait sur la photo, 4 des 5 participantes pour le SEPB 575 : Cathy Bergeron, Sylvie Lavasseur, Sylvie Chevrier et Annie Arbour. Mireille Fillion prenait la photo.

Région de Montréal-Métropolitain (élargi)

Tel qu'annoncé lors du congrès de mai dernier, la rencontre du conseil général qui se tient en avril et en octobre est maintenant intégrée à l'activité régionale du Montréal-Métropolitain (élargi). C'était donc une première, le 2 octobre dernier alors que le conseil général s'est tenu en avant-midi, ce qui a favorisé une plus grande participation des personnes dirigeantes des unités.

En après-midi, la première activité régionale de la région Montréal-Métropolitain (élargi) a pris son envol. 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:

- Le renouvellement de nos conventions collectives – les enjeux – atelier sur la recherche de moyens de mobilisation dans le cadre de la préparation des demandes;
- Les services offerts aux membres et aux exécutifs;
- Le nouveau site Web;
- Les modifications au régime de retraite;
- Le recrutement syndical.

La nouvelle formule a semblé faire l'unanimité. La prochaine activité de la région Montréal-Métropolitain (élargi) se déroulera les 2 et 3 avril 2013. C'est un rendez-vous!

Alexandre Benoit,
Directeur régional
Montréal-Métropolitain
(élargi)

Région de Québec/Chaudière-Appalaches

Les membres du CRUC ont profité de l'occasion pour souligner le départ à la retraite de Denis Fréchette et le remercier pour toutes ces années passées avec nous.

Anne St-Laurent, Directrice régionale Québec/ Chaudière-Appalaches

L'activité régionale du 29 octobre 2012 a permis de réunir 13 personnes dirigeantes de la région Québec Chaudière Appalaches. La rencontre s'est bien déroulée et a suscité de très bons échanges. Les thèmes abordés ont suscité beaucoup d'intérêt auprès des personnes participantes qui ont profité de la présence de Roger Samuel pour poser des questions.

Région de Bas Saint-Laurent/Gaspésie

Le 22 et 23 octobre dernier, Roger Samuel coordonnateur et Lizon Dufour conseillère syndicale du SEPB-QC ont diffusé une formation sur les griefs dans la région du Bas St-Laurent. Les activités d'apprentissage reposaient sur des ateliers et des jeux de rôles inspirés de cas réels. Le groupe de 10 participant(e)s a grandement apprécié ce cours qui a été spécialement adapté pour répondre à leurs besoins.

Le 6 novembre dernier, plus de 15 personnes provenant de toutes les unités du SEPB-575 de la région du Bas-St-Laurent/Gaspésie ont pris part à l'activité régionale qui s'est tenue à Rimouski. Les invités pour cette activité étaient: Guy Latour, président du SEPB-575, Roger Samuel, coordonnateur, Lizon Dufour, conseillère syndicale et Alexandre Benoit, directeur région Montréal Métropolitain Élargi.

Pendant la journée, les sujets suivants ont été discutés :

- Guy Latour a fait le point sur de nombreux dossiers en cours;
- Roger Samuel nous a fait rapport des dernières nouvelles concernant la négociation et nous donne les détails d'une décision récente de la CRT.

Présentation de la nouvelle version du formulaire abrégé de consentement d'enquête de sécurité et de crédit. Présentation des modifications du Régime de rentes du Mouvement Desjardins.

Encore une fois, une très belle participation a marqué la journée.

Josée Rioux
Directrice régionale
Bas St-Laurent/Gaspésie

Travail et santé mentale : Soulever le co

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), il y aurait dans le monde au moins 450 millions de personnes aux prises avec des problèmes graves de santé mentale et de comportement : autrement dit, plus de 25 % de la population mondiale souffrira d'un tel problème à un moment ou à un autre. À elle seule, **la dépression sera en 2020, la deuxième cause la plus importante** du fardeau global qu'impose la maladie, tous diagnostics confondus.

Mondialisation

La mondialisation a des répercussions dans tous les pays du monde : elle est caractérisée par un recours systématique à l'automatisation et à la technologie de l'information. Ses facettes moins souhaitables incluent la tendance aux changements très rapides, les mises à pied, la réduction de la taille des entreprises et les fusions; les travailleurs se plaignent également de charges de travail accrues et on observe un accroissement significatif du stress chez un grand nombre d'employés.

Au Québec, les incapacités au travail liées aux **problèmes de santé mentale ont doublé en 10 ans**, passant de 7% à 13%. Au Canada, on a estimé en 1998 que les coûts directs et indirects de la maladie mentale s'élevaient à 14 milliards de dollars par an.

Pour les employeurs, la santé au travail signifie d'abord et avant tout, la santé physique dans le milieu de travail (maux de dos, problèmes cardiaques, accidents, etc.). Les employeurs doivent cependant se rendre à l'évidence, les problèmes de santé mentale jouent un rôle prépondérant et se manifestent notamment par :

- un accroissement de l'absentéisme: entre **35 et 45 pour cent des journées d'absentéisme** seraient attribuables à des problèmes de santé mentale dans les pays développés.

- une baisse des activités fonctionnelles: **avant de commencer à s'absenter du travail**, une personne atteinte d'un problème de santé mentale peut connaître une **réduction de 40 à 60 % du niveau** de son fonctionnement quotidien.

Gare à la stigmatisation

Nous sommes encore **loin du jour où l'on considérera la santé mentale sous le même angle que la santé physique**; l'ostracisme continue de frapper les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale; il prend la forme de croyances diverses et de stéréotypes qui donnent lieu à des comportements négatifs**. Il n'est jamais facile de changer l'attitude stigmatisante d'un employeur ou de collègues de travail.** On doit cependant s'y attaquer vigoureusement si l'on veut améliorer le climat de travail des entreprises et faciliter le retour au travail de personnes qui présentent des problèmes de santé mentale.

Contexte

Repérer les racines ou les causes des problèmes de santé mentale au travail n'est pas toujours aisé. Jusqu'à récemment**, trop d'employeurs niaient systématiquement que le milieu de travail puisse avoir un lien quelconque avec la santé mentale d'un employé.** S'il y avait un problème, c'était la faute de l'employé.

Aujourd'hui, bien que nous soyons mieux renseignés, de nombreux employeurs refusent toujours d'accepter que les problèmes de santé mentale soient tout aussi importants que les maladies physiques. Ils craignent que la reconnaissance de ce fait n'entraîne l'ouverture d'une boîte de Pandore…

Il faut, pour chaque cas précis, identifier les facteurs du problème qui sont propres à l'employé; cependant, et de façon toute aussi importante, **on doit se pencher sur les facteurs qui relèvent de l'organisation du travail.**

Il existe une documentation abondante sur la nécessité de considérer les fac-

teurs suivants **: la charge de travail; l'autonomie décisionnelle; la reconnaissance; l'équité; le milieu de travail; le milieu physique; les heures de travail; l'organisation; les valeurs de l'entreprise.**

La plupart des entreprises (hélas, trop peu nombreuses) qui sont dotées d'une politique de santé mentale ont en place les types de programmes suivants :

- Programmes de prévention primaire en santé mentale : après consultation avec les employés, on offre des activités (conférences, brochures, discussion) sur le bien-être (physique, psychologique, spirituel, intellectuel ou social) ou sur certains problèmes de santé mentale précis.
- Programme de prévention secondaire : on cible ici des individus jugés à risque, afin d'éliminer, ou tout au moins de réduire, les éléments de stress relié au travail.
- Programme d'intervention tertiaire pour ceux qui sont aux prises avec un problème de santé mentale : on vise ici le dépistage de la maladie, l'aide à la personne touchée, les soins et la réinsertion du milieu du travail le plus tôt possible.
- Les programmes d'aide aux employés sont de plus en plus répandus et peuvent prendre l'une des formes qui précèdent : il s'agit habituellement d'interventions de courte durée, aux frais de l'employeur, pratiquées en toute confidentialité.

L'employeur

De plus en plus, on se rend compte que la collaboration et l'appui des hauts dirigeants de l'entreprise est une condition sine qua non de **la mise sur pied et de la gestion d'une politique de santé mentale au sein de l'entreprise.** C'est ce qui explique qu'un groupe torontois ait élaboré une Charte de la santé mentale dans le contexte de l'économie du savoir. Cette charte fait ressortir des points importants pour l'employeur, entre autres, à quel point les maladies mentales et la toxicomanie sont des questions qui ont un impact direct et mesurable pour toute entreprise.

L'employé

Il faut souvent aider l'employé à naviguer à travers les dédales des programmes d'aide qui peuvent être offerts. Mentionnons aussi, la nécessité d'un accès aux soins de santé officiels (ceux du réseau) si les programmes d'aide aux employés ne suffisent pas. **De plus, on ne saurait trop insister sur le besoin d'appui et d'accompagnement au moment du retour au travail.**

Il faut se rappeler qu'en santé mentale**, les mesures exigées** sont rarement d'ordre architectural ou physique; le plus souvent, **elles touchent la modification de l'organisation et de la gestion du travail** (par exemple, la flexibilité dans les heures de travail, etc.) et leur adaptation à l'individu.
En ce qui a trait aux demandes d'indemnisation pour les absences au travail attribuables à un problème de santé mentale, on doit rappeler que les troubles mentaux ne font pas partie de la liste «des maladies reconnues» et qu'en conséquence, le fardeau de la preuve appartient à l'employé; c'est ce qui explique qu'un grand nombre de demandes soient refusées en première instance.

En résumé, on peut dire que les problèmes de santé mentale au travail vont en augmentant et ce, dans tous les pays du monde. Pour plusieurs raisons, souvent liées à l'ostracisme envers les personnes touchées par la maladie mentale, on continue à en sous-estimer l'ampleur. **Les problèmes de santé mentale au travail ont un impact énorme sur l'individu et sur l'entreprise.** Les politiques et les programmes de santé mentale mis sur pied par les entreprises les plus dynamiques ont prouvé leurs effets significatifs sur le bien-être de la main-d'œuvre et sur la rentabilité de l'entreprise.

Source :
Équilibre en tête. Vol. 18 no 2
http://acsmmontreal.qc.ca/category/travail-sante-mentale/

Parole aux membres

Mon expérience québécoise

C'était un jour de l'An, l'année 2009 sonnait à notre porte quand Sam et moi avons pris cette décision qui changera tout dans nos vies ... quitter notre pays de cœur pour vivre l'aventure de l'autre côté de l'Atlantique.

Mon conjoint voulait reprendre des études, revenir à ses premières amours et devenir enfin l'ostéopathe qui sommeillait en lui depuis trop longtemps. Montréal s'est présenté à nous comme une évidence, il était accepté dans une école d'ostéopathie et moi qui avais déjà voyagé de l'autre côté du continent, j'avais roulé ma bosse du côté du Pacifique Ouest, j'allais pouvoir découvrir une autre facette de ce magnifique continent.

Aventureux, il faut l'être pour sacrifier autant... partir en tant qu'immigrant et le rester pour longtemps...

Comme toute expérience, nos débuts furent périlleux, trouver un appartement, s'installer tant bien que mal sans aucun repère, se mettre en quête d'un travail... bref... ce ne sont pas des vacances qu'on s'offre mais bien un changement radical de vie. Ça peut sembler fou mais c'est à la fois, angoissant et grisant. Chaque nouvelle étape franchie nous réconforte un peu plus et rappelle combien la route est longue.

Le chemin, pour nous, aura été semé d'embuches, d'incertitudes, de complications, de désillusions... rien ne nous a été épargné au cours de ces trois dernières années.

Les problèmes ont commencé lorsqu'on nous a appris que Sam n'avait pas le droit de travailler parce qu'il étudiait à l'école privée. Notre avenir financier relèverait donc de ma responsabilité. Trois années d'études, c'est long et coûteux et les économies fondent comme neige au soleil.

En plus de cette première déception, nous n'aurions pas droit à une couverture santé, la carte soleil ne nous serait accordée que sous certaines conditions... là, ce fût le désarroi total. Nous avions tout quitté, nous pensions avoir tout de même certains droits et nous avions connaissance des accords signés entre le Québec et la France... Eh bien non, notre statut de résidents temporaires ne nous accordait que le droit de demeurer au Québec, d'étudier pour mon conjoint, et il me fallait très vite trouver un travail... droit qu'on m'avait accordé en qualité de conjointe de fait.

Après des débuts chez Bell qui n'auront duré que quelques mois, je décidai de postuler chez Desjardins. À mes yeux, cette compagnie représentait à elle seule, tout ce que j'appréciais déjà du Québec, ses valeurs, le sens du partage, de l'entraide, de la coopération, tout cela sonnait très familier à mes oreilles.

C'est ainsi que le 1er mars 2010, la compagnie m'a ouvert ses portes, j'ai été embauchée en qualité de technicienne au service à la clientèle pour l'un des départements de Desjardins Sécurité Financière. Mon intégration à l'équipe s'est faite rapidement et très tôt, je me suis sentie comme chez moi! Nous sommes un petit centre d'appel à visage humain, ce que j'ai immédiatement apprécié.

Je me sentais intégrée dans cette nouvelle équipe, je trouvais de nouveaux repères dans ce nouveau pays. Quant à mon conjoint, il brillait par ses résultats scolaires, nous nous sentions évoluer, toutefois le processus d'immigration nous freinait, nous menait un peu plus vers le gouffre.

Malgré nos démarches sans fin pour obtenir notre résidence permanente, nos innombrables dépenses pour avoir les meilleurs conseils auprès de consultants, voire d'avocats, les délais se sont éternisés, à un point tel que ce fût l'impasse.

Combien de fois avons-nous failli tout laisser tomber ? Combien de nuits blanches avons-nous traversé? Cette situation a atteint son paroxysme quand le 21 décembre 2011 mon père adoré nous a quitté.

Le chagrin est incommensurable, la peine me semble insurmontable... il se pose alors la question cruciale du choix... Ai-je fait le bon? La famille vit loin de nous, nous sommes isolés et, à ce stade-là, nous nous sentions perdus.

Nous sommes rentrés en France et avons dit au revoir à mon père. Ce fut le moment le plus triste et déchirant de ma vie. Je me sentais vulnérable mais je savais tout au fond de moi que la lumière finirait par briller de nouveau.

Qu'allions-nous décider? Qu'allions-nous faire au regard de notre situation d'immigrants qui ne trouvait pas d'issue.

Nous ne voulions pas baisser les bras, malgré le chagrin et les doutes, notre détermination n'a jamais été aussi forte qu'en cette année 2012.

Sam et moi savions qu'en ce début d'année, nous étions très fragilisés. Ces délais administratifs qui n'en finissaient pas de durer, cette carte soleil qu'on espérait en vain et pour couronner le tout, la mort de mon père.

Nous nous sommes relevés, nous avons trouvé le réconfort auprès de nos amis et mon équipe de travail m'a soutenu quotidiennement. J'ai toujours eu le sentiment d'être à ma place au Québec et au sein de cette équipe formidable.

Les mois défilaient et nos permis arrivaient à leurs fins,,, toujours aucune nouvelle de notre droit de rester définitivement au Québec... On osait nous parler de coupures budgétaires au niveau du ministère de l'immigration, d'où des délais aussi aberrants que nous vivions,,, et malheureusement, nous ne sommes pas les seuls à vivre cette situation.

Le paradoxe le plus total fut notre convocation à Paris. En effet, afin d'être acceptés par la province de Québec en qualité de résidents permanents, il nous fallait nous

Nous reproduisons ici, avec sa permission, une lettre de Vanessa Namim, de l'unité DSF-Mtl. Ce témoignage, d'une de nos membres, est un bel exemple des nouveaux services ou champs d'interventions que la section locale tend à développer pour toujours supporter davantage nos membres.

rendre une matinée dans notre capitale d'origine pour une entrevue avec un agent d'immigration du ministère. Pourquoi pas à Montréal où nous vivions déjà depuis près de trois ans?

Comment réagir à cela... nous voulions rester au Québec, nous sommes donc partis à cet entretien essentiel et déterminant pour la suite de notre cheminement. Car oui, c'est un cheminement, un long apprentissage. Nous avons appris que le système et certaines règles n'étaient pas toujours justifiées, mais c'est ainsi et il faut s'y soumettre et respecter le jeu, car à ce niveau-là, nous ne détenons pas les cartes maitresses.

Après ce nouveau périple parisien, nous étions enfin acceptés par la « Belle province », restait tout le processus fédéral et nous étions déjà à la fin mai 2012.

Sam et moi vivions une pression constante, nous avancions de désillusions en désillusions, toujours soudés mais chaque jour, un peu plus angoissés, un peu plus fragilisés.

Nos visas arrivaient à échéance le 31 août et Sam terminait enfin ses études brillamment, il termina 2e de sa promotion... qu'en serait-il ensuite?

De mon côté, j'évoluais au sein de Desjardins, une promotion cette même année et des projets que j'avais très envie de mener à bien.

Mon gestionnaire connaissait ma situation et me soutenait ardemment. J'ai eu la chance de pousser les bonnes portes et de croiser les personnes les plus incroyables dans le monde de l'entreprise. Guy Latour m'a permis de rencontrer Pierre Fecteau, et avec le soutien de tous, dont Simon Atik, mon gestionnaire et ma consultante Latifa El Ghandouri, la compagnie m'a soutenue afin que mon visa temporaire soit renouvelé.

Ce fut long et sinueux, refaire de nouvelles démarches afin d'assurer la continuité de mon poste et m'offrir enfin un avenir certain ici même, mais au fil des rencontres et des détails administratifs sans fin... je suis encore ici et j'en témoigne aujourd'hui.

Mon conjoint et moi respirons mieux, nous retrouvons enfin le sommeil, c'est un retour à une vie normale. Plus de trois années à se débattre dans les méandres de l'immigration pour enfin voir nos efforts récompensés.

Mon permis de travail va bon train. Sam peut enfin travailler et nous sommes éligibles à la RAMQ. Notre résidence permanente se fait encore attendre... mais elle ne devrait plus tarder.

Je témoigne aujourd'hui à visage découvert pour apporter de l'espoir à d'autres comme nous qui doutent parfois et se sentent esseulés. J'ai trouvé des personnes extraordinaires qui m'ont prises la main et dont le soutien a été sans failles. Je sais aujourd'hui que j'ai fait le bon choix et ça me conforte d'autant plus de faire partie d'un syndicat et d'une entreprise comme celle-là. Je suis fière d'être une membre de Desjardins pour toutes ces raisons et bien plus encore. Merci à tous d'avoir été et d'être là!

Vanessa Namim
Unité DSF - Mtl

Refonte du site web

Le comité de l'information est à finaliser la refonte du nouveau site web, qui devrait être mis en ligne très bientôt. Le site 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.

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.

Rapport sur les griefs

Voici la compilation pour l'année 2012.

Pour les caisses, 131 griefs ont été déposés dont :

- 49 griefs pour les objectifs de rendement;
- 38 griefs pour mesure disciplinaire, allant de la suspension au congédiement;
- 16 griefs pour affichage de poste non conforme.

De ces 131 griefs, 40 sont présentement réglés sans passé par l'arbitrage et plusieurs autres sur le point de se régler.

Pour les institutions, 72 griefs ont été déposés. De ceux-ci :

- 15 griefs pour des erreurs de paie, qui ont été réglés sans arbitrage;
- 16 griefs pour des affichages de poste;
- 15 griefs portant sur les cotisations syndicales.

De ces griefs, 25 ont été réglés à ce jour, sans arbitrage.

Bienvenue au SEPB-575

Le syndicat a déposé des requêtes en accréditation pour représenter les salariés des caisses Saint-Antonin et Thérèse-de-Blainville (centre de services Bois-des-Filion–Lorraine). 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

Vous trouverez dans cet envoi, un encart publicitaire vous offrant la possibilité de vous procurer des abonnements à différentes revues et magazines à prix réduits.

Pour bénéficier de ces réductions, vous devez absolument passer votre commande **par téléphone** et non par internet et mentionner que vous provenez du groupe : **SEPB-Québec.**

N'hésitez pas car il y a de belles économies à réaliser.

Bonne lecture!

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. 10, No 2 • Hiver 2012
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 : **Mireille Fillion**
Responsable de l'information : **Guy Latour**
Collaboration : **Alexandre Benoit, Sylvie Chevrier, Josée Rioux, Anne St-Laurent**
Photos : **Mireille Fillion, Stéphane Hudon, Josée Rioux**

Mise en page : **Marcel Huot**

Impression : **Atelier québécois Offset**

Tirage : **4 400 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