Vol. 5, No 1 • Mars 2007

L'Écho SYNDICAL 575

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

CONCOURS

Vous êtes vous inscrits au concours de la section locale ? Ne tardez plus, car vous avez jusqu'au **31 mars 2007** pour le faire. Après cette date, il sera trop tard. Vous aurez laissé passer une chance de vous mériter, soit :

- Un 1er prix consistant en un crédit voyage de 4 000 $;
- Un 2e prix consistant en un forfait voyage week-end d'une valeur de 500 $;
- Un 3e prix consistant en un forfait voyage week-end d'une valeur de 500 $;

Les conditions de participation sont simples :

- vous devez être membre en règle et le demeurer (avoir complété une demande d'adhésion au syndicat et répondre aux critères prévus à l'article 5 des Statuts et règlements.) Si vous ne remplissez pas cette condition, communiquez avec un membre de votre exécutif syndical;
- inscrire votre adresse courriel sur le portail du SEPB-575 au www.sepb575.qc.ca

Une seule participation par personne est acceptée.

Les noms des personnes gagnantes seront annoncés lors de la rencontre du conseil général qui se tiendra le 2 avril 2007. Les personnes gagnantes devront être membre en règle à la date du tirage.

Bonne chance à tous et toutes!

8 mars 2007

Symbolique du visuel

Le thème retenu cette année pour souligner la journée internationale des femmes est : « Toute l'égalité, l'égalité pour toutes, mission inachevée».

L'affiche qui a été produite par Michèle Lapointe, représente trois femmes debout et solidaires qui arborent avec force et mouvement du bout de leurs bras, la thématique de cette année : **Toute l'égalité, l'égalité pour toutes.**

Mais dans les faits, l'égalité pour toutes n'est pas atteinte. La forme inégale de l'affiche de cette année illustre ce fait. C'est pour atteindre l'égalité que ces femmes tentent d'égaliser l'affiche en nous rappelant les efforts constants et soutenus que nous faisons pour arriver, dans les faits, à l'égalité pour toutes. Ces femmes énergiques sont illustrées par des silhouettes faites de multiples traits de crayons tels des ressorts en mouvement, prêtes à bondir en tout temps pour que la Mission s'accomplisse entièrement.

« **Mission inachevée** » est inscrit d'une main ferme dans la bande brune au bas de l'affiche symbolisant une terre labourée sur laquelle les trois femmes ont les pieds bien campés. La bande diagonale violacée en haut de l'affiche, que les femmes travaillent à redresser, fait référence au but à atteindre et rappelle le proverbe chinois « Les femmes tiennent la moitié du ciel». Les couleurs multiples des personnages symbolisent la diversité culturelle de notre société. Le rouge vif vient ponctuer « **Mission inachevée** » et met en évidence « **L'égalité pour toutes** ».

Nous vous souhaitons un bon 8 mars et que l'égalité devienne réalité!

À l'intérieur

Rémunération au rendement page 3
Des outils sur le Web page 4
Grief collectif page 5
Social... le délégué ? page 6

TOUTE L'ÉGALITÉ, L'ÉGALITÉ POUR TOUTES

Le collectif 8 mars, dont fait partie la FTQ, propose ce thème qui tente de mettre davantage le projecteur sur la situation réelle des femmes en matière d'égalité. Que signifie-t-il au juste?

Un thème éloquent

Toute l'égalité : C'est ce que nous, les femmes, nous réclamons pour nous, et ce, pour quoi nous nous battons au quotidien, dans nos syndicats et plus largement dans la société, avec nos alliées des groupes autonomes de femmes. *Toute l'égalité,* parce que contrairement à ce que plusieurs prétendent – y compris la ministre fédérale responsable de la Condition féminine, Bev Oda – l'égalité pour les femmes demeure un objectif à atteindre.

Oui, nous avons progressé. Nous avons durement acquis une certaine égalité de droit au fil du temps, et nous pouvons en être très fières. Nos victoires – nous en sommes convaincues – ont été aussi bénéfiques pour les hommes et les nouvelles générations que pour les femmes.

Mais dans les faits, avoir des chartes, des lois et des conventions ne garantit pas qu'elles soient toutes appliquées à la lettre et respectées partout! On n'a qu'à penser au dossier de l'équité salariale pour s'en convaincre. C'est pourquoi nous voulons *Toute l'égalité*, pour que les droits des femmes inscrits dans les chartes, les lois et les conventions soient pleinement respectés. En d'autres mots, nous voulons que l'égalité de droit devienne une égalité dans les faits.

L'égalité pour toutes : Parmi nous, un grand nombre sont moins *égales* que les autres. De nombreuses inégalités et bien des obstacles subsistent encore, que ce soit en termes de pauvreté, de précarité, de violence, d'accès aux services, etc. Pensons aux immigrantes, aux femmes ayant un handicap, aux plus âgées d'entre nous, aux plus jeunes aussi, à celles qui vivent en régions... *L'égalité pour toutes* prend ainsi tout son sens et favorise la solidarité.

Mission inachevée :

Collectivement, à force de luttes, d'efforts, d'alliances, de détermination et de patience, de solidarité et d'espoir, nous sommes arrivées à arracher un à un des gains dans presque tous les domaines : droits citoyens, droits à l'éducation, à la santé, au travail salarié, droits individuels, droits collectifs...

Nous avons travaillé très fort et réussi à améliorer la vie des femmes et des hommes du Québec au cours des dernières décennies.

Pourtant, nous avons encore à relever de grands défis. Nos droits sont souvent bafoués, nos acquis sociaux et syndicaux régulièrement remis en question. Le discours dominant tend à nous discréditer, à nous diviser pour mieux nous isoler, nous affaiblir.

Mais c'est bien mal nous connaître. Nous avons de grandes qualités sur lesquelles tabler : nous sommes vigilantes, combatives, inventives, solidaires, courageuses, persévérantes et déterminées. Nous avons surtout un projet commun : une meilleure qualité de vie pour nous, nos enfants, nos familles, nos proches.

Voilà pourquoi nous maintenons le cap sur *toute l'égalité, l'égalité pour toutes... car la mission est toujours – hélas – inachevée* !

Texte tiré du Bulletin Nouv*Elles*-Hiver-Printemps 2007

La rémunération au rendement obtient...

une cote insatisfaisante

À la fin février, Roger Samuel, coordonnateur, a répondu à Mme Géraldine Martin, journaliste qui l'a interpellé pour savoir pourquoi les employées de Desjardins syndiquées au SEPB ne voulaient plus d'un système de rémunération basé sur le rendement.

La réponse est pourtant simple, le système est mal conçu et trop stressant. Dans certains cas, des gens ont même quitté leur poste et le taux d'absentéisme a progressé.

Est-il normal que l'on puisse changer les objectifs en cours de route ? Fixer des objectifs irréalistes, cela démotive et stresse davantage les gens. Être évalué sur son attitude et sur sa collaboration au travail, ça relève un peu de la subjectivité.

Dans de telles conditions, une question se pose : « Le client ou le membre est-il bien servi? » Le syndicat poursuit son enquête sur la question mais jusqu'à maintenant il a pu constater certaines anomalies.

À titre d'exemple : Nous sommes à la fin décembre et le conseiller en placement a atteint ses objectifs. Il est donc certain d'obtenir sa hausse de salaire. Si un client arrive et lui demande de faire une transaction comme, par exemple, acheter un REER, au lieu de la faire immédiatement, le conseiller va être porté à attendre au début janvier pour faire la transaction afin que son année débute bien.

Le syndicat croit que le système n'est pas adapté à Desjardins. Roger Samuel a déclaré :

« Desjardins est une entreprise qui a été fondée pour donner des chances égales à tous. On essaie actuellement d'implanter un régime de grande entreprise dans une coopérative qui n'a pas le contrôle sur l'application. »

Roger Samuel

Mme Martin a aussi interrogé M. Gérard Deschênes, chargé de formation en gestion des ressources humaines à l'École des Hautes Études Commerciales (HEC) de Montréal, qui considère que le système de rémunération basé sur la performance individuelle a des limites. Selon lui, ce système génère l'individualisme et la compétition. Il peut même avoir un effet contraire de celui qui est espéré. L'employé peut perdre sa motivation, si l'objectif est mal fixé et qu'il ne l'atteint pas malgré ses efforts. Les budgets alloués à ces systèmes ne sont, en général, pas très importants. Ce n'est pas suffisant pour motiver les employés.

En bout de ligne, M. Deschênes croit que l'entreprise ne tire pas un grand bénéfice de ce système qui demande beaucoup de travail pour être bien implanté. Toujours selon lui, il faut bien fixer les objectifs et établir un lien entre la performance et la bonification. Les objectifs doivent être réalistes.

Les évaluateurs, qui sont souvent des gestionnaires, doivent également être bien choisis car il faut avoir une grande confiance en ces personnes. Elles doivent assurer un suivi et être en mesure d'aider son employé à réaliser ses objectifs.

Scientifiquement, rien ne prouve que le système fonctionne. Personne n'a réussi à démontrer l'impact réel de ce système sur la performance de l'entreprise. Les dirigeants d'entreprise ont tendance à implanter des choses dont l'efficacité n'est pas démontrée.

M. Deschênes croit qu'il serait plus judicieux d'implanter un système de rémunération basé sur le rendement d'équipe. L'objectif est fixé pour un groupe de personnes. En cas d'atteinte de l'objectif, le bonus est partagé entre les membres de l'équipe.

Pour sa part, l'employeur a répondu par la voix de son porte-parole M. André Chapleau que, je cite : « Ce n'est pas pire qu'ailleurs. Comme dans tous les métiers, il y a de la pression » en rappelant que Desjardins a d'excellentes conditions de travail. Il semble considérer que si les caisses font des économies d'échelles, ce sont les membres des caisses qui vont en bénéficier sous forme de ristournes.

C'est une façon de voir les choses. Mais nous croyons que l'employeur est loin de son objectif d'être consacré le meilleur employeur en 2008 ?

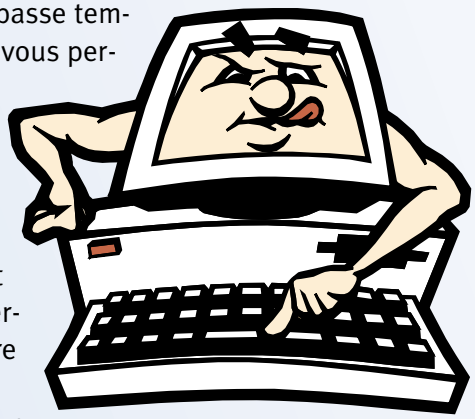
Des outils sur le site Web ...

pour les membres des comités exécutifs des unités

Si comme personnes dirigeantes de votre unité, vous n'avez pas encore été mettre à jour le dossier de votre unité, **ça devient urgent...**

Pour ce faire, vous devez aller sur le site, **à l'onglet « comités exécutifs unités »** et avoir une adresse courriel et un mot de passe différent et ce, pour chaque membre de votre comité exécutif.

Si vous n'avez pas encore votre mot de passe, allez au bas de cette page virtuelle, il y a le nom de la personne responsable à contacter et celle-ci va vous retourner un mot de passe temporaire afin de vous permettre d'accéder à cet onglet pour votre unité.



Il est important de faire cet exercice afin de faire la mise à jour des coordonnées des membres de votre unité, entre autres, nous indiquer les personnes qui ne sont plus à l'emploi.

Il se trouve également sous cet onglet une foule d'informations utiles qui devraient faciliter votre travail syndical.

De cette façon, vous serez à même d'effectuer **vous-mêmes** les changements à apporter concernant les coordonnées des membres de votre unité.

Cette partie du site est sécurisée et son accessibilité est réservée uniquement aux personnes présidente, vice-présidente, trésorière et secrétaire des comités exécutifs des unités.

Bonne visite au ...

www.sepb575.qc.ca

Parlons convention ...

Il est parfois important de revenir sur des points que l'on prend pour acquis. C'est ce qui nous a incité à instaurer cette chronique où l'on reprend différents aspects « connus » de nos conventions collectives afin de faire des petits rappels.

Notre première chronique porte sur la **reconnaissance de l'ancienneté** pour les employées temporaires (**y compris les employées d'agence**) qui obtiennent un poste permanent.

L'employée temporaire qui devient employée permanente doit se voir reconnaître son ancienneté **rétroactivement à la date de son entrée en service** à titre d'employée temporaire, donc dès sa **première journée de travail** chez l'employeur.

À titre d'exemple, une employée de l'agence CCI effectue divers remplacements prévus à la convention collective tels, un congé de maternité et par la suite, un congé de maladie et elle travaille ainsi depuis le 15 septembre 2005.

Le 8 février 2007, elle pose sa candidature sur un poste permanent comportant 28 heures par semaine. Elle obtient ce poste et débute sa période de probation. Lorsque sa période de probation sera complétée, si elle n'a pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois, **l'employeur doit lui reconnaître comme date d'ancienneté le 15 septembre 2005, son premier jour d'entrée en service** et non la date où elle obtient son poste permanent. Il est important de s'assurer que l'employeur respecte bien cette clause.

Un dernier petit rappel, les **employées d'agence de placement sont des employées temporaires** au sens de nos conventions collectives donc, les mêmes conditions de travail doivent s'appliquer.

Les employées temporaires ont des droits au sens de nos conventions collectives et il faut forcer l'employeur à remplir ses obligations en vertu des conditions négociées.

Un grief collectif important

Des documents ont été envoyés à toutes les personnes présidentes dans toutes les unités relativement à un grief collectif que nous vous invitons fortement à déposer.

Le litige porte sur l'interprétation de l'Annexe A – Échelles de salaires et le tableau numéro 1 qui se trouve dans votre convention collective.

Notre prétention est à l'effet que votre employeur doit établir les pourcentages d'augmentations salariales à partir des échelles en vigueur au 1er janvier 2007.

Exemple : pour déterminer la position relative à votre salaire dans l'échelle au 1er janvier 2007, l'employeur devait diviser votre salaire du 31 décembre 2006 par le salaire correspondant à votre niveau d'emploi au point 100 dans l'échelle en vigueur pour 2007.

Pour déposer un grief collectif, vous devez obligatoirement avoir reçu vos augmentations salariales pour l'année 2007. Sinon vous devez attendre que les augmentations salariales soient versées et, par la suite, déposer le grief collectif en indiquant la liste de tous les employés.

Si l'employeur à plutôt établi ses calculs à partir des échelles salariales de 2006, plusieurs d'entres vous en serez pénalisé.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à demander aux personnes vous représentant au comité exécutif de votre unité de communiquer avec la personne conseillère au SEPB-Québec.

Cotisations syndicales pour les employées d'agences

En mars, tous les employeurs seront informés, par le biais d'une lettre, de certaines de leurs obligations en vertu des conventions collectives. En voici quelques-unes :

- toutes les employées doivent payer la cotisation syndicale, y compris les employées provenant d'agence;
- ces retenues doivent être faite par l'employeur chaque semaine sur les salaires de toutes les employées, **y compris les employées d'agence**;
- les montants ainsi déduits par l'employeur doivent être remis au syndicat accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque employée, **y compris ceux des employées provenant d'agence;**
- les employeurs doivent s'assurer que toutes les employées temporaires reçoivent une rémunération en conformité avec la convention collective en vigueur, **y compris les employées provenant d'agence;**
- et que finalement, ils doivent remettre simultanément à l'exécutif syndical de l'unité une copie du rapport détaillé expédié au syndicat et ce, mensuellement;

Nous avons l'intention de faire un suivi auprès des employeurs suite à cet envoi et de prendre tous les moyens afin de nous assurer que ces derniers respectent bien leurs obligations.

UN DOSSIER À SUIVRE...

Social... le délégué ?

Le rôle le plus connu des syndicats est sûrement l'amélioration des conditions de travail et la lutte pour le bien-être des membres. Nos revendications sont variées, elles portent autant sur les horaires de travail, les normes de santé et sécurité, les conditions de retraite que sur les hausses de salaire, etc. Une fois réunies et consignées dans une convention collective, ces éléments ont pour effet de faire cesser l'arbitraire patronal et de civiliser les relations de travail.

Défendues sur la place publique, certaines revendications prennent parfois la forme de législations qui s'étendent alors à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses. Parce que nos membres ne sont pas que des travailleurs et des travailleuses, ils apprécient que leurs préoccupations citoyennes envers le système de santé et d'éducation, les garderies, l'environnement, le développement socioéconomique de leur région soient également portée par leur syndicat ou leur centrale syndicale, la FTQ.

Ce rôle envers la collectivité nouvelle ne s'exprime pas qu'à travers les rapports de force face à l'employeur, au gouvernement ou devant les tribunaux administratifs. Il s'exprime aussi par la compassion : on aide un confrère ou une consoeur de travail qui connaît un coup dur, le syndicat organise une collecte d'argent pour aider celui ou celle qui a été victime d'un incendie ou autre sinistre, etc. Nombreux sont les gestes de solidarité qui concrétisent l'action sociale de nos syndicats.

Au cours des trente dernières années, notre société a subi d'importantes transformations qui ont affaibli les filets de sécurité sociaux des plus faibles. Les gens semblent plus isolés, laissés à eux-mêmes, avec des structures familiales plus éclatées, dans un environnement où le matérialisme prend le pas sur le spiritualisme, où parler de valeurs collectives est désuet. Nos membres cherchent

souvent l'entraide ailleurs que dans leurs réseaux naturels de proximité. Pouvons-nous l'offrir en milieu de travail à travers un réseau de délégués et de déléguées sociales (DS)?

Il est étonnant de constater que des personnes parfois éloignées du syndicat se révèlent intéressées par un rôle de délégué social. Plusieurs l'expliquent par leur confort dans les situations d'empathie et par leur malaise dans des situations conflictuelles (qu'elles estiment nombreuses dans les relations patronales-syndicales).

Un réseau d'entraide est constitué de membres du syndicat qui veulent aider leurs confrères et leurs consoeurs de travail aux prises avec des problèmes personnels.

Lors du deuxième congrès triennal du SEPB-Québec qui s'est tenu du 27 au 29 octobre dernier, l'ensemble des délégués ont adopté une résolution visant à mettre sur pied un réseau de déléguées et délégués sociaux formé de militantes et militants des différentes sections locales. La résolution prévoyait aussi la tenue d'une rencontre annuelle qui réunirait tout ce beau monde.

Mme Francine Burnonville, coordonnatrice du service des déléguées et des délégués sociaux du Conseil régional FTQ Montréal métropolitain a très bien décrit ce que veut dire « soutenir » et plus particulièrement, le « soutien au quotidien » lors de la première journée de réflexion sur la mise en place du réseau des déléguées et délégués sociaux du SEPB-Québec qui s'est tenue le 24 février dernier. Nous reproduirons donc dans son intégralité le texte de sa présentation.

Le sou

par Francine Burnonville

J'ai souvent entendu les présidents de la FTQ dire que le réseau des déléguées et délégués sociaux c'est le cœur du mouvement syndical, je le crois. Et, si notre cœur fonctionne mal, nous sommes très malades et nous risquons d'en mourir. Cependant, tant que le coeur bat, on n'en prend pas toujours bien soin et c'est risqué.

Pour moi, faire du soutien, c'est naturel quand on est syndicaliste. Être syndicaliste, c'est d'abord être humaniste. Ce qui veut dire que la personne passe avant l'argent, avant la machine, avant la performance, la productivité, la rentabilité, la flexibilité et tous les mots à la mode. Rien au monde ne devrait avoir plus de valeur qu'une vie humaine.

Mais, que veut dire soutenir ?

Soutenir, c'est écouter, écouter jusqu'au bout, jusqu'à ce que la personne se sente comprise et apaisée. C'est une question de patience, ça prend du temps et de l'énergie.

Soutenir une personne, c'est reconnaître sa valeur dans un milieu de travail déshumanisé où nous sommes devenus des ressources humaines interchangeables et même vendables.

Au cours des dernières années, l'insécurité dans la vie privée comme dans le travail s'est accrue, je crois et je vois que c'est ce que nous vivons le plus difficilement. Les êtres humains ont tous besoin de repères et de sécurité, d'espoir et de projets d'avenir. De plus, l'accélération du rythme de travail, l'augmentation des exigences en terme de capacité d'adaptation, la plus grande pression sur les travailleurs et travailleuses

tien au quotidien

sont autant de facteurs qui accroissent la charge mentale du travail. Ces nouvelles exigences engendrent une diminution de la compassion et de la tolérance à l'égard des faiblesses des autres, nous devenons très impatients. Pourtant, nous avons tous et toutes des faiblesses, nous sommes parfois malades, en peine d'amour etc. et nous serons tous et toutes un jour des travailleuses ou des travailleurs vieillissants. Soutenir c'est combattre le cynisme et choisir le respect.

Le sociologue français Alain Touraine, spécialiste des mouvements sociaux, dans son livre « Pourrons-nous vivre ensemble ? Égaux et différents[1] », pose entre autre, la question de la survie du mouvement syndical. Il souligne l'importance pour un mouvement dont les objectifs ont toujours été collectifs de tenir compte de l'individualité des membres, sous peine de voir ceux-ci se désintéresser de la cause. On ne parle pas ici d'individualisme mais d'identité. Les êtres humains ont besoin de reconnaissance personnelle pour garder leur estime d'eux-mêmes. Soutenir, c'est contribuer à préserver l'estime de soi des travailleurs et des travailleuses.

Soutenir, c'est intervenir en situation de crise pour limiter la désorganisation de la personne et l'aider à reprendre le contrôle sur ses émotions. C'est l'accompagner dans des démarches administratives ou de demande d'aide qui sont souvent au dessus de ses forces. Soutenir, c'est aussi faire un suivi pour que la travailleuse ou le travailleur se sente toujours appuyé.

Soutenir, c'est bâtir des liens et les entretenir, sensibiliser les confrères et les consoeurs aux valeurs d'entraide et de soutien pour contrer la compétition sauvage. C'est voir notre syndicat, non pas comme une police d'assurance en cas de sinistre, mais comme une ressource au quotidien. Soutenir, c'est donner du sens à l'implication afin que la personne puisse se dire : « mon syndicat s'occupe de moi ».

Soutenir, c'est se partager la responsabilité et la charge. Les comités de santé et sécurité, les comités de grief, la condition féminine, les déléguées et délégués sociaux et les ressources extérieures au syndicat peuvent travailler ensemble et faire chacun leur part, on vient ainsi de diviser la charge par cinq au moins. Si tous les gens qui s'occupent d'une personne se parlent et échangent l'information pertinente, la travailleuse ou le travailleur sera gagnant. Je suis bien entendu consciente de la difficulté de cette approche intégrée. Les chasses gardées existent et sont parfois très bien gardées. Je crois cependant que la coopération est une solution à l'épuisement des syndicalistes.

Soutenir, c'est établir des liens, c'est aussi créer la confiance par le partage et la familiarité. Je vais vous raconter une petite anecdote. Il y a quelques temps, un syndicat m'a demandé d'aller faire une petite conférence-midi sur le thème : « Comment aimer son travail aujourd'hui », j'ai trouvé la demande un peu étrange dans le contexte de travail que nous vivons. J'ai cependant été bien contente du résultat. En effet, la réaction des travailleuses et travailleurs était la suivante : enfin, notre syndicat s'occupe de notre bien-être.

Soutenir, c'est être vigilant individuellement mais aussi collectivement pour éviter l'irréparable. Lors de grands bouleversements dans le milieu de travail, ce qui peut arriver de plus terrible, c'est qu'une personne s'enlève la vie. Donner à nos membres une formation sur le suicide permet de mieux comprendre les signes de détresse et d'apporter le soutien qui peut sauver la vie. Comme le disent les groupes de prévention du suicide : « se responsabiliser avant pour ne pas se culpabiliser après ». Il faut apprendre à faire attention aux personnes fragiles, connaître notre monde et en être proche c'est une question de présence et de familiarité.

Soutenir, c'est rechercher des solutions rationnelles pour des personnes en situations émotives perturbées, il faut un traducteur ou une traductrice d'émotions. Valider d'abord les émotions, les reconnaître pour pouvoir ensuite parler à la raison. En situation de crise, l'exécutif syndical doit garder la tête froide, pourtant tous et toutes sont dans le même bateau, les émotions sont là et il faut accepter que l'on a besoin d'aide. Pour quoi faire? D'abord pour ventiler les émotions, pour reprendre sa raison et agir, mais aussi pour se donner le

[1] Alain Touraine, *Pourrons-nous vivre ensemble? Égaux et différents*, Fayard, Paris 1997.

Le soutien au quotidien

Suite

droit d'être souffrant, superman ou superwoman n'existent qu'au cinéma.

Soutenir, c'est proposer des ressources extérieures adéquates et conformes à nos valeurs. Des ressources qui respectent le rythme de la personne. Les firmes de consultants qui offrent 4 ou 6 séances de psychologues à des victimes de violence ou de harcèlement peuvent parfois nuire plutôt qu'aider. Si une personne va très mal, elle a à peine fini de raconter son histoire qu'il lui faut changer de psychologue et recommencer à zéro. La vigilance s'impose quant aux ressources que nous proposons à nos travailleurs et travailleuses.

Dans le réseau des déléguées et délégués sociaux, nous savons, par expérience, que les ressources qui ont une bonne connaissance de ce qui se passe dans les milieux de travail sont plus rares qu'on pense. Les responsables du réseau dans la section locale et les Conseils régionaux connaissent bien les ressources, entretiennent des contacts, font des visites et assurent le suivi avec les travailleurs et les travailleuses qui les utilisent.

Soutenir, c'est être là quand ça va mal, mais aussi quand ça va mieux et quand ça va bien. Quelqu'un qu'on aide n'est pas toujours un poids lourd dont on doit s'occuper. Une fois son problème réglé, il sera plus facile de convaincre la personne d'être active dans son syndicat, nombreux sont les gens qui veulent partager ce qu'ils ont reçu.

Soutenir, c'est une question de familiarité et de proximité. Les déléguées et délégués sociaux ne sont pas des professionnels, ce n'est pas là que réside leur force. Ils sont comme des travailleurs de rue en milieu de travail et leur force réside dans la connaissance du milieu et la proximité avec leurs confrères et leurs consoeurs. Une relation d'égal à égal permet l'économie de mots et d'explications, la personne n'a pas à conter et re-conter son histoire. L'ouverture émotive est souvent bien plus facile avec des gens qu'on côtoie au quotidien. Dans ce sens, plus les déléguées et délégués sociaux communiquent avec les autres conseillers syndicaux, moins la personne en détresse et épuisée n'a à répéter les mêmes faits. Elle en a rarement envie et n'en a plus souvent la force. C'est le cas des victimes de harcèlement qui peuvent passer plusieurs années en arbitrage tout en se battant pour être indemnisées par la CSST.

Bien sûr, il faut travailler sur le dossier mais encore faut-il travailler avec la personne. Ces deux niveaux d'intervention doivent trouver des points de rencontre et, soutenir, c'est préparer les travailleurs et les travailleuses à faire face aux confrontations avec l'employeur, la CSST, etc. les gens risquent gros. Les victimes d'injustice ou de discrimination sont particulièrement sensibles et n'acceptent aucune concession dans un processus qui en requiert. Faire comprendre à une victime que, ce n'est pas parce qu'elle n'obtient pas tout qu'elle n'obtient rien, demande que la personne ait confiance et qu'elle croit en nous. Encore une fois, la proximité au quotidien aide. Si nous ne faisons pas cela, il y a des risques de suicide, de violence et même d'agressivité contre le syndicat. Et c'est bien démoralisant pour des syndicalistes qui pilotent le dossier d'une personne de l'entendre dire : le syndicat n'a rien fait, même si le syndicat a tout fait techniquement parlant. Pour qu'une personne comprenne notre action, il faut que le passage entre les émotions vécues et l'action rationnelle se fasse. Sinon, nous aurons dépensé beaucoup d'énergie et le travailleur ou la travailleuse ne se seront pas sentis soutenus.

Les déléguées et délégués sociaux font tout cela, au quotidien, un peu dans l'ombre et ce n'est pas nécessairement une bonne chose. Car, eux aussi s'épuisent de ne pas toujours être reconnus. Nous avons progressé au cours des dernières années et dans plusieurs syndicats, ils sont considérés comme des représentants syndicaux chargés de l'entraide et du soutien mais l'intégration du réseau doit continuer. Les déléguées et délégués sociaux sont une force vive du mouvement syndical et de la FTQ, notre réseau est unique, à preuve, certains employeurs ont récupéré notre idée, en formant des aidants naturels en milieu de travail et les autres centrales nous imitent.

Il faut prendre soin du cœur de nos syndicats et lui donner de l'oxygène.

C'est sur ces mots que Francine Burnonville a terminé son exposé sur le soutien.

Nous reparlerons des délégués sociaux dans notre prochain numéro. C'est à suivre.

50 ans déjà!

La FTQ célèbre ses 50 ans en 2007 et pour souligner l'occasion de belle façon, elle avait convié plus de 500 dirigeants provenant de ses différents syndicats affiliés à un banquet à la Salle de Bal du Château Frontenac à Québec, là où tout à commencé en 1957. Ce fut l'occasion de visionner des documents rappelant des moments marquants, de grandes décisions, des conflits importants, des dirigeants antérieurs. Pleins de beaux souvenirs pour une majorité des participants et participantes. Cette soirée fut très appréciée et chaque personne est repartie avec un bel album-souvenir du 50e. Mais ce n'est pas tout...

Depuis le 16 février dernier, il est possible d'admirer dans le hall de l'édifice de la FTQ, situé au 565, boul. Crémazie Est à Montréal, une exposition qui retrace le chemin parcouru depuis le début du mouvement syndical québécois, du début du 19e siècle jusqu'à nos jours.

Cette réalisation vise à rappeler et à faire connaitre l'évolution de la FTQ, en situant ses orientations et ses actions dans le contexte économique, politique et social des cinquante dernières années.

Une visite qui vous permettra de vous replonger dans une histoire riche en luttes, en victoires, en défaites et en rassemblements. Une trajectoire claire se trace : la construction d'un mouvement voué au développement d'une société plus juste et plus démocratique. Au fil de chaque grève et de chacune des manifestations, les hommes et les femmes ont posés des gestes simples pour défendre leur dignité car ils refusaient l'humiliation. Le cumul de ces luttes a largement contribué à changer l'ordre des choses. Avec le temps, ceux et celles qui ont animé notre mouvement syndical ont su imposer à ce système des valeurs humaines et le respect du bien commun. C'est à leur courage et à leur persévérance que nous devons les grandes conquêtes sociales, politiques et économiques qui rendent notre vie collective plus acceptable. C'est cet héritage que nous voulons perpétuer et faire fructifier par notre action.

Les 15 et 16 avril 1957, 428 délégués de la Fédération provinciale du travail du Québec (FPTQ) et de la Fédération des unions industrielles du Québec (FUIQ), se réunissent au Château Frontenac à Québec et votent en faveur de leur fusion pour créer la FTQ.

Ce moment marquant du syndicalisme québécois est immortalisé dans une photo prise à l'extérieur du bâtiment. Bravant le froid, les membres fondateurs se sont patiemment et courageusement livrés à la caméra, nous léguant ainsi l'une des images fortes de l'exposition et de l'album-souvenir du 50e anniversaire.

La scène du Château Frontenac avoisinera dans l'exposition plus de 150 photos anciennes et récentes destinées à raconter l'évolution de notre force collective.

Une ligne du temps qui couvre la période de 1957-2007, traverse, en textes et en photos, l'exposition. Elle permet en un coup d'œil, de retracer l'évolution de la FTQ comme centrale, le contexte économique et politique ainsi que les grandes batailles de la FTQ et de ses alliances avec d'autres centrales.

C'est à voir dans le hall de l'édifice FTQ. Bonne visite!

Extraits d'un texte du Monde Ouvrier – Janvier-Février 2007

Évaluation insatisfaisante ?

Si le résultat de votre évaluation de rendement annuelle s'est avéré insatisfaisant et que vous avez le sentiment que ce résultat n'est pas justifié, vous ne devriez pas hésiter. Il faut le contester.

Ne pas déposer de grief pour contester une évaluation insatisfaisante peut avoir de graves répercussions sur votre emploi. L'employeur pourrait s'en servir ultérieurement contre vous, puisque ne pas contester, c'est à la limite, admettre que l'employeur avait raison dans son évaluation.

Plusieurs facteurs peuvent avoir joué contre vous ... Cela vaut la peine de les examiner attentivement. S'agit-il d'un manque d'objectivité, d'un manque de suivi ou d'un manque de support de la part de votre gestionnaire en cours d'année, les objectifs que l'on vous avait fixé étaient-ils réalisables, les absences pour maladie étaient-elles comptabilisées dans l'atteinte des objectifs ?

Si vous avez été évalué insatisfaisante, vous devez en parler avec les membres du comité exécutif dans votre unité et la personne conseillère doit être informée du résultat global pour l'ensemble des employées en ce qui concerne les résultats d'évaluation.

Testons nos connaissances

En matière d'égalité...

1. En quelle année les Québécoises ont-elles obtenu le droit de vote?

   a. 1918 b. 1929 c. 1940 d. 1900

2. Quelle était la proportion de femmes à l'Assemblée nationale en 2006?

   a. 10% b. 30% c. 50% d. 75%

3. Au total, combien y a-t-il eu de femmes « Première ministre » au Québec?

   a. 0 b. 5 c. 10 d. 15

4. Quel est le pourcentage de femmes mairesses au Québec?

   a. 10% b. 25% c. 50% d. 75%

5. Combien y a-t-il de femmes qui siègent à titre de vice-présidente au Bureau de la FTQ en 2007?

   a. 17 b. 3 c. 8 d. 4

6. Parmi les salariées travaillant au salaire minimum au Québec, quelle est la proportion de femmes?

   a. 1/2 b. 1/3 c. 2/3 d. 3/4

7. De toutes les personnes travaillant à temps partiel, combien sont des femmes?

   a. + des 3/4 b. + des 2/3
   c. - de la 1/2 d. - du 1/4

8. Parmi les gens qui aident un autre adulte en perte d'autonomie, quelle est la proportion de femmes?

   a. 99,9% b. 35% c. 75% d. 50%

9. En 2005, quelle était la proportion de travailleuses syndiquées au Québec?

   a. 39% b. 29% c. 59% d. 49%

10. En 2005 au Québec, quel pourcentage des emplois de cadres supérieurs étaient détenus par les femmes?

    a. 50% b. 85% c. 20% d. 5%

Vous trouverez les réponses en page 12.

Une rencontre biennale *fort appréciée*

C'est sous le thème : "Parties de loin...Où en sommes-nous? Où voulons-nous aller?" que plus de 200 femmes provenant de tous les syndicats de la FTQ se sont réunies les 29 et 30 novembre 2006 à Montréal dans le cadre de la Biennale des femmes FTQ. Trois personnes dirigeantes de la section locale y ont participé.

Cette rencontre représente un moment privilégié de faire le point sur la situation des femmes en emploi et de discuter des enjeux prioritaires pour les prochaines années.

L'activité s'est amorcée par une table ronde intitulée « *À la croisée des chemins* ». Mme Andrée Côté de l'Association nationale Femmes et Droit a fait un bref historique des luttes que nous avons du menées et celles que nous devrons faire afin de maintenir nos acquis sociaux. Mme Marguerite Blais, présidente du Conseil de la Famille et de l'enfance a dressé le portrait des avancés faites au niveau de la reconnaissance de la problématique conciliation travail-famille et a traité de l'apparition des mesures la facilitant. Mme Geneviève Baril, universitaire, a tracé un portrait de l'implication des femmes dans les instances syndicales et politiques. Mme Stéphanie Premji, universitaire, a parlé des problématiques vécues par les femmes des communautés culturelles. Une table ronde fort intéressante.

Lors de la deuxième journée, Mme Thérèse Belley, présidente du Comité aviseur femmes en développement de la main d'oeuvre d'Emploi-Québec a présenté les résultats d'une étude effectuée sur la situation des femmes en emploi. Il en ressort que les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail mais toujours dans des emplois de service reconnus pour être typiquement féminin et pour avoir un taux élevé d'emplois atypiques et précaires. Cette présentation fut suivie par celle de Mme Céline Chatigny, professeure associée et chercheure à Cinbiose qui a présenté une étude effectuée sur le maintien des femmes dans les emplois traditionnellement masculins. Elle a introduit la nouvelle brochure de la FTQ sur ce sujet, intitulée *Construire ensemble une nouvelle tradition en emploi.*

Le travail en atelier a permis d'identifier clairement la conciliation travail-famille comme un des dossiers prioritaires sur lequel nous allons nous pencher dans un avenir rapproché.

Toute cette rencontre s'est déroulée dans une atmosphère conviviale et Mme Carole Mivile, humoriste, a su dérider les participantes et leur transmettre par la même occasion, des trucs anti-stress.

Une rencontre fort appréciée bien que jamais assez longue si on tient compte de l'ampleur du contenu.

Rappel Rappel Rappel

Si vous êtes une personne dirigeante de votre unité, n'oubliez pas de réserver à votre agenda la soirée du **2 avril 2007**.

Eh oui! C'est la rencontre du Conseil général de la section locale 575 du SEPB.

Cette rencontre statutaire, le premier lundi d'avril et le premier lundi d'octobre, permet à l'ensemble des personnes dirigeantes des unités et de la section locale de faire le point sur les activités des six derniers mois et de discuter des dossiers qui occupent l'avant-plan de l'actualité.

C'est un lieu d'échange enrichissant pour tous et chacun mais c'est surtout un rendez-vous à ne pas manquer!

Soyez attentif à la convocation que vous recevrez par courrier.

Rappel Rappel Rappel

Réponses du Quizz

1- 1940, soit 22 ans après que les Canadiennes l'aient obtenu (1918)

2- 30%

3- 0 - Par contre, Kim Campbell a été la seule femme élue à la tête d'un gouvernement conservateur au Canada en 1993 pour quelques mois.

4- 10%

5- 4 femmes : trois vice-présidentes représentant les femmes à la FTQ et une représentant son syndicat (UNIS)

6- Les deux tiers.

7- Plus des deux tiers.

8- 75%

9- 39%. Elles sont syndiquées à plus de 80% dans le secteur public et à 20% dans le secteur privé.

10- 20%

Réponses du Quizz

Vol. 5, No 1 • Mars 2007

SEPB 575 FTQ

L'Écho SYNDICAL 575

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

Présidente : **Francine Hébert**

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

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

Rédactrice et responsable de l'information :
Mireille Fillion
Collaboration :
Francine Hébert, Roger Samuel, Francine Burnonville
Photos et visuel :
Martine Doyon, Michele Lapointe, Pierre Gagnon
Mise en page :
Marcel Huot
Impression :
Legris Service Litho inc.

Tirage : **3 900 exemplaires**

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

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