Vol. 8, No 1 • Printemps 2010

SEPB 575 FTQ

L'Écho SYNDICAL 575

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

RÉTROSPECTIVE DU PRÉSIDENT
DEPUIS NOTRE CONGRÈS DE MAI 2009

Guy Latour rappelle que la section locale a mis en place un service téléphonique de première ligne pour les officiers des unités en libérant madame Ginette Geoffroy qui agit, à titre de conseillère pour la section locale.

Récemment, le comité exécutif a voté pour la libération à temps plein d'une deuxième personne au bureau de Montréal. Ce poste sera occupé par madame Sylvie Chevrier qui aura pour mission de coordonner le volet administratif des trois comités nouvellement créés, dont les mandats vous sont exposés plus bas. De plus, Sylvie s'occupera des suivis des dossiers DSF. Il est de mon devoir de la former et aussi de l'introduire auprès des personnes avec lesquelles je suis en contact chez DSF ainsi qu'à la Fédération et ce, dans un souci de préparer la relève. Je travaille à la Fédération depuis plus de 30 ans et je fais des relations de travail depuis près de 15 ans. Ces années de travail acharnées m'ont permis d'acquérir le respect des vis-à-vis patronaux et d'établir beaucoup de contacts. Il est impératif pour moi d'en faire bénéficier la section locale.

L'organisation du CRUC de Montréal a aussi été revue. La section locale récupère tout le volet budgétaire et redonne aux unités les cotisations supplémentaires (0.25$) qui servaient au financement des activités du CRUC.
Le comité exécutif de la section locale a aussi adopté une résolution pour verser un montant de 500,00 $ à toutes les unités qui contribuent à leurs fonds d'unité. Cette initiative a pour but d'inciter toutes les unités à disposer d'un fond qui servira à défrayer certaines dépenses que la section locale n'assume pas. La section locale a aussi modifié le règlement « C » de nos Statuts et règlements pour y ajouter une allocation de 15 $ pour couvrir les frais de repas des officiers lors de rencontres du comité des relations de travail (CRT). Par ces gestes, la section locale tend à favoriser l'implication de nos officiers à diverses rencontres.

La section locale a aussi créé trois nouveaux comités:

- Comité de coordination des négociations
- Comité de griefs
- Comité d'évaluation des emplois

Le but principal de ces comités vise à bien identifier vos besoins pour mieux vous servir.

- **Comité de griefs:** Le comité sera en mesure de constater quelle est la nature des griefs qui reviennent le plus souvent et de faire des recommandations au Comité de coordination des négociations qui pourra ensuite suggérer des amendements aux conventions collectives. La section locale sera davantage en mesure de faire des prévisions budgétaires plus réalistes en procédant à la compilation de l'ensemble des griefs des différentes unités.

- **Comité d'évaluation des emplois:** Les travaux en équité salariale nous ont permis de développer une expertise en évaluation d'emplois. Ce comité aura pour but de traiter les demandes d'évaluation provenant des unités afin de déterminer le bon niveau d'emploi des postes concernés. Le comité sera aussi responsable de s'assurer du maintien de l'équité salariale pour la section locale.

Suite en page 2

SAVIEZ-VOUS QUE...

Le nouveau mandat salarial recommandé par la fédération les 1er janvier 2010 et 1er janvier 2011 propose de réduire les augmentations de salaire de 1%, peu importe la position dans l'échelle et le rendement obtenu par l'employé.

Cependant, si votre convention collective prévoit, par exemple, que pour un rendement satisfaisant vous obtenez une augmentation de 5%, 4% ou 3% selon la position de votre salaire dans l'échelle, l'employeur ne peut modifier l'entente négociée.

Puisque la recommandation de la Fédération est appliquée, cela veut donc dire que les employés non syndiqués ont reçus, au 1er janvier 2010, une augmentation salariale inférieure de 1% comparativement aux employés syndiqués pour qui la convention collective n'était pas échue au 31 décembre 2009. Le même scénario se répétera, au 1er janvier 2011, pour les groupes dont la convention collective ne sera pas échue au 31 décembre 2010.

Voilà un avantage considérable d'avoir un contrat de travail négocié que l'employeur ne peut modifier à sa convenance.

Vous pourrez le répéter à vos collègues non syndiqués !!!

On reconnaît sur la photo Mireille Fillion, trésorière du SEPB-575, Sandra Trottier, représentante du Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale ainsi que Ginette Geoffroy, conseillère au SEPB-575 lors de la remise du chèque de 3 400$ qui avait été voté lors du congrès de notre section locale qui s'est tenue le 21-22 mai 2009. Nous appuierons cet organisme pour une période minimale de trois ans.

Suite de la page 1

- **Comité de coordination des négociations:** Le mandat de ce comité est de travailler de concert avec les conseillers syndicaux afin d'analyser le contexte entourant les négociations passées et celles à venir. Il devra identifier des enjeux communs pour les unités de caisse et proposer des stratégies de négociation, après consultation des officiers des CRUC.

La composition de tous les comités apparaîtra sur notre site Web au www.sepb575.qc.ca

PARTENARIAT DSF, FÉDÉ ET SEPB: Nous sommes actuellement à bâtir un partenariat avec Desjardins Sécurité Financière et la Fédération dans le dossier des absences pour maladies. Il y a déjà plus d'une année que nous avons mis en place l'accompagnement des membres lorsqu'ils rencontrent les intervenants des firmes Optima et Plexo. Nous pouvons vous dire, jusqu'à maintenant, que nous avons obtenu de très bons résultats. Plusieurs de nos membres ont apprécié le soutien que le syndicat a été en mesure de leur apporter.

Je veux aussi souligner le départ de madame Sylvie Bédard qui occupait le poste de directrice pour la région de Montréal. Sylvie n'est plus membre de notre syndicat puisqu'elle a obtenu un emploi à la Caisse de Radio-Canada. Je tiens à la remercier pour l'excellent travail accompli au sein de notre section locale, notamment pour sa grande implication lors de l'implantation de notre site Web. Elle a aussi fait partie du comité d'équité salariale. Nous restons en contact car elle demeure notre personne ressource pour le volet informatique.

Nous lui souhaitons bon succès dans ses nouvelles fonctions.

En terminant, j'aimerais remercier toutes les personnes qui, depuis ma nomination, ont travaillé de près ou de loin, au succès de notre section locale. Je commencerai par vous les membres, les officiers d'unité, le comité exécutif de notre section locale, sans oublier tout le personnel du SEPB-Québec avec qui nous travaillons au quotidien.

Au plaisir de vous rencontrer.
Guy Latour, président

Résultats Desjardins

Les excédents = oui
L'équité salariale = non

Pendant que Madame Leroux s'allie avec la Caisse de dépôt et placement du Québec pour investir conjointement 600 millions $ au cours des trois prochaines années afin de contribuer au développement des PME et que le Mouvement Desjardins enregistre des excédents de 1,08 milliards $ pour l'année 2009, les employées attendent depuis 10 ans que Desjardins passe à la caisse. Pourtant, selon Madame Leroux, le capital humain est important pour Desjardins, mais pas quand c'est le temps de réaliser l'équité salariale. C'est ce même capital humain qui contribue fortement à l'atteinte d'excellents résultats financiers. Au contraire, Desjardins prend tous les moyens pour éviter de ne pas avoir à payer. Résultat, 388 plaintes ont déjà été déposées à la Commission de l'équité salariale. Celle-ci se penche actuellement sur notre dossier. Desjardins préfère payer des frais d'avocats plutôt que de reconnaître la juste valeur du travail des femmes.

Des discussions sont actuellement en cours entre le syndicat et le Mouvement Desjardins, nous vous tiendrons au courant des résultats de ces discussions.

Nous profitons de l'occasion pour remercier toutes les personnes qui ont pris part aux différentes activités organisées par la section locale, que ce soit votre participation à une manifestation, la distribution de tracts .

HAUSSE DES COTISATIONS DU RRMD

La crise financière qui a sévi en 2008 a eu de nombreux impacts sur les rendements des régimes de retraite et celui du Mouvement Desjardins n'échappe pas à cette situation. Le conseil d'administration du Mouvement a donc accepté que des ajustements de cotisations soient faits pour préserver la pérennité financière de son régime à prestations déterminées. Ainsi, tel qu'annoncé dans le portail le 15 décembre dernier, le RRMD a connu une hausse de cotisation de 2.2.% appliquée depuis le 3 janvier 2010.

Au 31 décembre 2006, date de la dernière évaluation déposée à la Régie des rentes du Québec, le régime présentait une santé financière saine avec un degré de solvabilité de 98.8%. En fin d'année 2009, une estimation de la santé financière du régime montre un degré de solvabilité de 71%. Ainsi, pour répondre aux exigences légales, le régime doit procéder au versement de cotisations additionnelles pour combler l'important déficit de solvabilité constaté à la fin de 2009.

A la lumière de l'évaluation actuarielle officielle qui sera déposée à la Régie des rentes du Québec au cours du mois de mars 2010, Desjardins prévoit qu'il est possible qu'un nouvel ajustement des cotisations soit requis.

Surveillez dans notre prochain numéro du journal, l'article qui traitera du RRMD après avoir porté notre regard syndical sur la santé financière du régime.

Restructuration de la Fédération

Unir nos forces pour créer l'avenir. Aurai-je un avenir? C'est en mai que Madame Leroux nous annonçait sa restructuration. Les employés de la Fédération, de DSF, de VMD, de la Caisse centrale et de DGA, avons tous vécu dans l'incertitude.

Unir nos forces pour créer l'avenir. C'est ainsi que plusieurs filiales se sont vues intégrer dans le « Grand Mouvement Desjardins ». La Fédération s'efface doucement. La nouvelle structure est créée. Les gestionnaires de 1er niveau ont été nommés, les autres nominations se sont échelonnées de septembre à décembre autant pour les gestionnaires que pour les employés. Le « suspense » a pris fin pour les employés vers la fin du mois de décembre et certains de nos postes syndiqués ont été abolis.

Imaginez, vous devez travailler avec des employés qui proviennent de DSF, de VMD, de la Caisse Centrale, de DGA et tous ont des façons de travailler et des systèmes informatiques différents. De plus, même si tout ce beau monde travaille pour le Mouvement, les individus demeurent respectivement des employés de DSF, Caisse Centrale, DGA etc... jusqu'en 2011. Comme le nouveau gestionnaire n'est pas nécessairement celui qui occupait le poste auparavant il ne connaît pas exactement le travail que vous faites, il provient peut-être d'une autre entité comportant une culture d'entreprise différente etc. Certains d'entre eux n'ont jamais eu à respecter une convention collective, et d'autres sont peut-être réfractaires au syndicat.... Si la première étape de la restructuration s'achève, l'intégration des employés elle, est encore loin d'être réalisée. Il faudra du temps avant que chacun oublie ses origines, soit capable d'aller de l'avant et d'unir ses forces pour créer l'avenir.

Québec/Chaudières-Appalaches

C'est le 9 novembre dernier que Nancy Cliche, directrice de la région de Québec Chaudières-Appalaches, avait convié les personnes dirigeantes des unités de Desjardins à une activité régionale. Treize (13) participantes étaient présentes.

Guy Latour, président de la section locale 575 a pris part à la rencontre. Il a expliqué comment le syndicat peut venir en aide aux personnes qui sont en arrêt de travail pour des raisons de maladie et qui ont des difficultés avec l'assureur. Donner du support à ces personnes est un service que la section locale veut développer pour ses membres. Le président a donc demandé aux participantes d'entrer en contact avec leurs collègues en maladie pour s'assurer que tout se passe bien avec DSF et ses mandataires.

Rorger Samuel, coordonnateur, a entretenu les participantes sur la restructuration actuellement en cours à la Fédération, qui vise 18 000 employés. Le SEPB-575 représente environ 1 200 d'entre eux, regroupés dans six unités d'accréditation. Comparativement aux fusions dans les caisses, ces changements suscitent de l'insécurité chez nos membres.

Le coordonnateur a poursuivi son rapport en dévoilant le nouveau mandat salarial recommandé par la Fédération au 1er janvier 2010 et 2011. La recommandation propose de réduire les augmentations de salaire de 1% peu importe le rendement de l'employé et sa position dans l'échelle. Pour les employés syndiqués du SEPB-575, les augmentations prévues à la convention collective s'appliquent.

L'ensemble des conventions collectives de la région a été renouvelé et les caisses de St-Rodrigue et du Vallon seront les premières échues.

Une centaine de personnes ont répondu à notre invitat
commentaires de quelques participantes :

Nous avons trouvé la soirée très agréable, divertissan
la bouffe était bonne!!!!. Bravo à tout le comité de CC
Québec.

Bas Saint-Laurent/Gaspésie

Poursuivant leur route vers l'est, c'est le 10 novembre à Rimouski dans le Bas St-Laurent, que Lizon Dufour, directrice de la région, assistée de Guy Latour et Roger Samuel ont accueilli les dix-huit (18) personnes dirigeantes des unités de Desjardins.

Daniel Gasse, qui représente l'unité de la VPR Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine, a informé les personnes présentes des récentes nominations suite au remaniement de la structure à la haute direction du Mouvement. La convention collective vient à échéance le 31 décembre 2009 et les impacts de cette restructuration, qui pourraient affecter les employés ne sont pas encore connus.

Le coordonnateur a fait un rapport du dossier de l'équité salariale. Il a rappelé les différents moyens d'action mis de l'avant par le syndicat depuis l'adoption d'une résolution d'urgence lors du congrès du SEPB-575 qui s'est tenu les 21 et 22 mai dernier. Cette résolution engageait la section locale à entreprendre toutes les démarches nécessaires, incluant les campagnes médiatiques, afin de s'assurer que l'équité soit réalisée.

La directrice régionale a proposé aux personnes dirigeantes présentes de mobiliser leurs membres afin de participer à une manifestation pour l'équité salariale le 21 novembre devant les bureaux de la vice-présidence régionale à Rimouski.

Les conventions collectives de la région du Bas St-Laurent ont toutes été renouvelées. Les caisses de Rimouski, Rivière-du-Loup et Matane débuteront la prochaine ronde de négociation puisque leurs conventions collectives seront les premières échues en juin et décembre 2011.

Le cartable du Référencier, qui s'avère un outil de travail précieux pour les membres des exécutifs a été remis à chacune des unités des régions de Québec et du Bas St-Laurent.

Notez à vos agendas : Les prochaines activités régionales se tiendront le 10 mai 2010 à Québec et le 11 mai 2010 à Rimouski, dans le Bas St-Laurent.

Journée internationale des femmes – 8 mars

ation. Voici les

nte, instructive et
CVTF du SEPB-

Colloque

CRUC Montréal-Métropolitain (élargi)

Près d'une centaine de membres d'unités de caisses ont participé au colloque qui s'est tenu les 29 et 30 septembre dernier à l'auberge Royal Versailles. La nouvelle présidente et directrice du CRUC Montréal-Métropolitain (élargi), Sylvie Bédard, a animé avec brio ce colloque.

Linda Solomon, conseillère SEPB-Québec, a fait le point sur les actions posées jusqu'à maintenant par le syndicat dans le dossier de l'équité salariale. Dans le but de faire comprendre une partie du travail technique accompli par les membres du comité d'équité, les participantes ont été invitées à faire un exercice d'évaluation d'emploi. Dans le cadre d'un atelier, elles ont dû répondre à douze (12) critères d'évaluation, à l'aide du guide d'évaluation des emplois, pour les postes de caissière N-2 et agente services financiers N-3. L'atelier a été très apprécié et plusieurs personnes ont réalisé que l'évaluation d'emploi est un exercice complexe.

Pour sa part, Kathleen Bourgeault conseillère SEPB-Québec, a expliqué le congé pour compassion offert depuis janvier 2004. Ce programme, lié au régime d'assurance-emploi, prévoit un congé de compassion pour les personnes devant s'absenter du travail pour prendre soin d'un membre de la famille qui risque de mourir au cours des six (6) prochains mois (26 semaines). Par membre de la famille, on entend :

- le conjoint ou conjoint de fait;
- un parent;
- le conjoint ou conjoint de fait d'un parent;
- un enfant;
- l'enfant d'un conjoint ou d'un conjoint de fait.

Après une période d'attente de deux (2) semaines, les personnes ont droit à six (6) semaines de prestations à 55% du revenu, en autant qu'elles répondent aux critères d'accessibilité de la loi sur l'assurance-emploi. Elles peuvent donc s'absenter pour une période totale de huit (8) semaines.

Au Québec, les lois du travail permettent de prendre douze (12) semaines de congé **non rémunéré** au cours d'une période de douze (12) mois pour soigner un proche parent souffrant d'une maladie grave ou victime d'un grave accident. En vertu du congé fédéral pour compassion, les travailleurs du Québec peuvent demander des prestations d'assurance-emploi pour une durée de six (6) semaines pendant leur absence.

Pour plus d'information au sujet du congé fédéral pour compassion, visitez le site web de Développement des ressources humaines Canada à l'adresse suivante :
www.hrdc-drhc.qc.ca/common/homex.shtml

Notez à votre agenda

Le poste de directrice Montréal métropolitain élargi actuellement vacant sera comblé lors du conseil général qui aura lieu le 12 avril prochain.

Merci Sylvie

J'ai fait la connaissance de Sylvie lors d'une fusion de caisse. Ma caisse n'était pas syndiquée et j'ai demandé à Sylvie de me donner les avantages de l'être. Sylvie m'a si bien convaincu que j'ai par la suite syndiqué la mienne. Lors de la fusion, je suis devenu vice-président de mon unité. Sylvie m'a fait prendre des cours de formation en commençant par le cours de délégué pour que je sache c'est quoi le rôle d'un délégué. Aujourd'hui, je suis fier des connaissances que j'ai acquises car c'est en travaillant avec elle que j'ai autant appris.

Sylvie a travaillé durant 23 ans à la caisse du Centre d'Ahuntsic, elle savait négocier, écouter ses membres, les défendre. Moi, j'ai travaillé presque 10 ans avec elle. Elle connaissait son rôle de déléguée, je n'avais qu'à lui poser une question et j'étais certain d'avoir la réponse.

Aujourd'hui, je me sens comme un oisillon qui quitte son nid pour la première fois pour s'envoler seul sans son mentor.

Je sais que pour celui ou celle qui va la remplacer, cela va être un défi. Je souhaite avoir la possibilité de partager avec quelqu'un les connaissances que j'ai acquises auprès d'elle.

S : sympathique, serviable
Y : yeux, elle était les yeux de tous
L : loyale envers les membres et ses amis
V : vigilante pour faire respecter notre convention collective
I : informatique, sa passion, personne ressource pour plusieurs d'entre nous
E : engagée envers ses membres

Merci pour tout et bonne chance dans ton nouveau travail.

Michel Masson, un ami

Bonne chance Sylvie

Je connais Sylvie depuis au moins 25 ans, elle a participé à la fondation du CRUC (comité regroupement unités de caisses) dans les années 90. A la fondation de la section locale 575, elle devient une des directrices caisses au niveau de l'exécutif. En 2004 elle siège sur le comité de l'Équité salariale, elle est notre soutien informatique et responsable du Site Web. En 2008, elle devient la présidente du CRUC et en 2009, la directrice régionale Montréal-Métropolitain élargi.

Merci pour toutes ces années de complicité, tu vas nous manquer.

En toute amitié,

Ginette Geoffroy

Au revoir Sylvie

Je ne garde pas un souvenir précis de ma première rencontre avec Sylvie, car pour moi, elle a toujours été là. Sylvie est une personne souriante, toujours prête à me dépanner, à m'aider. Elle ne compte pas son temps. Elle est infatigable car je ne me rappelle pas l'avoir entendue dire « je suis fatiguée ». Elle est très compétente en informatique, et tu dois comprendre vite parce qu'elle est passée au sujet suivant. Elle sait imposer ses idées, je dirais même qu'elle est un brin têtue ou plutôt, qu'elle est tenace. Vous avez besoin d'être « ferrée » si vous voulez gagner votre point. Sa voix forte peut vous en imposer, mais ne vous en faites pas, ça cache un cœur d'or.

Je suis certaine qu'elle réussira dans ses nouvelles fonctions, elle est trop têtue pour ne pas réussir.

Je te souhaite beaucoup de bonheur dans tes nouvelles fonctions

Ginette Forget

AVIS DE RECHERCHE

L'année 2010 débute, nous voulons que L'Echo syndical soit un Journal qui vous ressemble et pour ça nous avons besoin de votre aide.

Vous avez envie d'écrire un article, de nous parler de votre vécu.
Vous dessinez, faites des caricatures, et vous voulez partager votre talent avec nous? N'hésitez pas à nous le faire savoir.

Vous voulez traiter des sujets qui vous tiennent à cœur, écrivez-nous.

À ginette.forget@sepb575.qc.ca pour le Comité du journal.

NOUS PUBLIONS ICI LE TEXTE INTÉGRAL D'UNE LETTRE REÇUE PAR M. GUY LATOUR.

L'appui de mon syndicat a fait la différence

2009-09-11
Laval

Pour moi la preuve est faite et le défi le plus important pour mon dossier maladie est atteint. Avec bien sûr le suivi judicieux, sincère et intelligent de Guy Latour, j'ai obtenu une réponse positive de l'assurance Desjardins. Positive dans le sens que mon état est reconnu, ma situation a été entendue et cela dans le respect de ma personne.

Je dois vous avouer que j'avais un tas d'appréhensions concernant le déroulement et l'analyse de mon dossier chez DSF. On connaît tous la manière impersonnelle et froide qu'ont les grosses boîtes de traiter un dossier papier, qui sera suivi de 10 autres dans le même avant-midi.
Monsieur Latour a su en même temps me rassurer pendant la démarche, et du même coup imposer à l'institution concernée les critères humains à respecter. En demeurant lui-même calme et paisible.

Bien sûr je ne crois pas aux miracles gratuits. Je crois, par contre, à une démarche intelligente, sensible et positive comme ça été dans la démarche utilisée pour mon dossier santé avec DSF. Cette démarche dont je suis la bénéficiaire du résultat : ce succès, je le dois entièrement à Monsieur Latour. Je n'aurais pas été capable de me sortir seule de ce labyrinthe administratif. Ce stress aurait été nocif et l'attente ravageuse.

Vous savez que pour moi, cela signifie un tracas important de moins, concernant l'avenir pour moi et ma fille (ma priorité).

Merci pour tout ça, Guy!

Annie R.
Unité : Caisse Desjardins du réseau municipal Montréal, Longueuil, Repentigny

Bienvenue au SEPB-575

Le syndicat a déposé des requêtes en accréditation pour représenter les salariés des caisses de Vallée-Jonction, Frampton et St-Séverin dans la région de la Beauce. Au 1er janvier 2010, ces trois caisses ont fusionné avec la caisse du Centre de la Nouvelle-Beauce où les employés sont déjà membres du SEPB-575.

Nous souhaitons la bienvenue dans nos rangs à ces trente salariés qui ont exercé leur droit de se regrouper dans le but de négocier collectivement leurs conditions de travail.

Nous souhaitons aussi la bienvenue à la trentaine de membres de la Caisse Beauharnois qui ont fait le choix de passer de la CSN au SEPB 575.

À la Fédération, quelques 200 employés de la PVP Gestion du patrimoine et assurances de personnes de la VP arrière-guichet des produits de placement se joignent aux autres syndiqués de l'unité de l'Ex-Fiducie (maintenant Unité des produits spécialisés et du AGPP) suite à une décision de la Commission des relations de travail. Nous leur souhaitons la bienvenue.

Vol. 8, No 1 • Printemps 2010

SEPB 575 FTQ

L'Écho SYNDICAL 575

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

Président : **Guy Latour**

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

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

Rédactrice et responsable de l'information :
Ginette Forget
Collaboration :
Lizon Dufour, Mireille Fillion
Photos :
Mireille Fillion
Mise en page :
Marcel Huot
Impression :
Legris Service Litho inc.

Tirage : **4 300 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