

### PRENONS NOTRE PLACE DANS LE MOUVEMENT

3 ans déjà! Beaucoup de choses se sont passées depuis 2015. À l'époque, nous venions tout juste d'avoir la caisse du Haut Richelieu qui comptait 180 membres et nous sentions déjà que des problèmes étaient à venir avec la direction de la caisse. Aujourd'hui, avec le départ à la retraite de la directrice des ressources humaines, tout semble vouloir se placer. Nous avons aussi syndiqué le groupe Transit qui compte 160 membres. Ce groupe était auparavant syndiqué au SFCP. Nous avons d'ailleurs eu beaucoup d'embûches avec ce syndicat. Mais tout comme pour Haut-Richelieu, il y avait une femme forte et convaincue qui voulait faire le saut au SEP-B. Je parle, bien entendu, de Chantal Gaumont. Elle a réussi à faire signer une pétition à plus de 137 de ses membres. Après ce tour de force, elle a envoyé cette pétition à Daniel Boyer, président de la FTQ, et m'en a transmis une copie. Pas besoin de vous dire qu'une bombe venait de tomber au SFCP, section locale 3812.

Il faut aussi préciser que Transit n'était pas en période ouverte. Une chance que nous avons LA crème des recruteurs au SEP-B-Québec, Claude Paquet et Alex Desrochers ont travaillé avec Chantal Gaumont tout au long du processus. De plus, nous devons mentionner que tous les transferts des guichets automatiques de caisse à l'entreprise Garda faisaient en sorte que nous avions aussi des membres provenant de nos unités qui étaient transférés chez Transit avec leur convention collective. Ce n'était rien pour aider Chantal. Je vais arrêter ici, car vous aurez certainement l'occasion de parler avec elle durant le congrès. Elle se fera un plaisir de vous raconter sa petite et grande histoire.

Aujourd'hui, nous sommes à la même table de négociation (Centre Desjardins de Compensation et Transit Desjardins (CTC-CTEM)). Je dois vous souligner que Transit est le seul groupe de Desjardins qui n'a pas accès au régime de retraite du Mouvement et dont les salaires sont sous la norme de Desjardins.

La Caisse de Chibougamau a aussi joint nos rangs, représentant 25 nouveaux membres. Ceux-ci étaient à la CSN. Ce groupe est présentement en conciliation. Les coordonnateurs nous feront leur rapport au cours du congrès.

Concernant l'assureur Desjardins Sécurité Financière et notre partenariat, tout va pour le mieux dans nos échanges afin de faire cheminer les dossiers. Sylvie Chevrier aura l'occasion de vous présenter son rapport résumant tout le travail qu'elle a accompli au cours de ses 10 années en tant qu'intervenante spécialisée en santé. Je dois vous dire que je suis extrêmement fier de la progression de ce service grâce à la ténacité de Sylvie et à sa façon de faire. C'est un tel succès que Desjardins copie aujourd'hui ce qu'elle a mis en place pour nous.

Lors du dernier congrès, nous avons adopté une résolution sur le plancher concernant les délégués sociaux. En 2015, nous voulions former plusieurs personnes afin d'aider nos collègues en milieu de travail. Cette année, nous avons mis l'emphase sur la formation des délégués sociaux. Ces gens ainsi formés peuvent fournir un support supplémentaire à Sylvie. À ce jour,

plusieurs d'entre vous ont été formés et j'espère pouvoir entendre vos commentaires sur cette formation.

Je caresse aussi le rêve d'avoir un comité paritaire d'évaluation d'emplois avec le Mouvement Desjardins pour être en mesure de suivre l'évolution de nos postes. La section locale a formé 2 personnes, Karine Lessard de l'unité AGPP et Natacha Roy de l'unité DSF-ERC. Ces 2 personnes vont piloter tous les dossiers d'évaluation pour toutes les unités que nous représentons. Un des plus grands défis est d'avoir une clause identique dans toutes les conventions collectives de nos groupes. Le comité syndical a eu quelques rencontres avec les représentants du Mouvement Desjardins en ce qui a trait à la rémunération. Aujourd'hui, nous sommes en mesure de vous annoncer qu'il y aura une rencontre à cet effet au courant du mois de juin. Lors de cette rencontre, il sera question d'un projet d'une durée de 1 an du comité paritaire. L'employeur offrira une formation aux gens de notre comité sur tous les paramètres de pointage, bornes, répertoire d'emplois et autres critères qui composent l'évaluation des emplois et peut-être, je dis bien peut-être, si tout va bien, un jour pourrons-nous avoir une seule et unique clause d'évaluation des emplois pour toutes nos conventions collectives. Je suis fier d'en être arrivé là, même si bien des gens n'y croyaient tout simplement pas. Nous avons 1 an pour faire nos preuves. Je vais en reparler comme d'un défi relevé avec brio au conseil général de mai 2019.

En ce qui concerne les négociations, plusieurs sont en cours et les demandes de l'employeur ont été déposées. On parle ici de caisse de gestion de temps, le nouveau système de Workday et le partage des coûts de l'assurance collective. À la présentation de la caisse de gestion de temps, on nous avait dit que ce n'était que « cosmétique » et que ce serait transparent pour les gens. Nous avons donc été surpris d'apprendre en négociation que l'employeur voulait aussi faire disparaître le pourcentage des vacances, voilà toute une transparence? Les vacances sont payées au pourcentage du salaire gagné. Prenons par exemple un employé N3, ça équivaut à environ 300 \$ par année de plus sur les gains et le fonds de retraite. Alors vous comprendrez qu'il est important de maintenir le pourcentage, car le fonds de retraite, depuis 2013, se base sur les 8 meilleures années, qui devraient être les 8 dernières en principe.

L'employeur est aussi en demande sur la décimale obtenue dans le résultat de l'évaluation de rendement. Par exemple, si le résultat obtenu est 87,8, l'employeur le descend à 87, ce qui représente une perte de salaire de 0,8. Alors, si votre convention collective comporte la clause qui stipule « sans tenir compte de la décimale », l'employeur arrondit le résultat obtenu à 88 et non pas à 87. Encore un gain pour nous. Une fois de plus, par ses demandes, l'employeur veut nous couper plusieurs centaines de dollars sous prétexte que le nouveau système ne pourra pas le prendre. Je dis Foutaise! Un programme est fait pour être programmé, non? Alors tout peut se faire. Nous aurons donc un automne chaud et nous devons, plus que jamais, nous serrer les coudes ensemble pour ne pas laisser l'employeur sabrer une fois de plus dans nos acquis, lui qui nous demande encore plus au travail. Comme employé, on répond à plus de sondages sur nos gestionnaires, notre job, notre service, nos intérêts futurs, sur l'ensemble de Desjardins et sur comment on peut s'améliorer. Moi, je sais comment répondre à toutes ces questions et sondages, en une seule phrase « Laissez-nous travailler, c'est ce que l'on fait de mieux! ».

C'est pour tout cela que nous devons prendre notre place dans le Mouvement.