L'ÉCHO syndical
sepb 575
FTQ
Bulletin d'information du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau - Section locale 575
ÉDITION FIN D'ANNÉE 2021

Mot du président

Fin de l'année 2021

Bonjour,

Hé oui! Une autre année qui s'achève dans la tourmente de la COVID-19. Nous avons tous vécu une réalité bien différente, et ce, à plusieurs niveaux, tant personnel, familial que professionnel. Certains d'entre nous ont perdu des proches ou ont côtoyé la maladie. Il faut malgré tout rester forts et garder le moral.

Il ne sert à rien de porter de jugement sur qui a tort ou raison de se faire vacciner ou non, ou d'avoir le droit de ne pas le divulguer. Nous avons toutes et tous l'obligation de respecter le choix de chacun. C'est et ce sera toujours en solidarité que nous serons plus forts. Déjà que toutes les formes de médias essaient de nous diviser, chacun de nous doit se faire sa propre idée. Respect!

Durant les situations difficiles et parfois incontrôlables, nous devons rester calmes. Je sais que ce n'est pas toujours évident, voire parfois presque impossible, mais croyez-moi, le calme est la solution ou, à tout le moins, un début de solution à toute situation.

Nous devons faire face à de toutes nouvelles réalités au travail, ne serait-ce qu'avec la pénurie de main-d'œuvre et le télétravail, pour ne nommer que celles-ci. Un grand défi nous attend comme syndicat afin d'aider nos membres à composer avec ces deux enjeux importants.

Concernant la pénurie de main-d'œuvre, encore une fois, tout ce que nous entendons des médias traditionnels et sociaux, ce sont les aspects négatifs de cette réalité. Il serait préférable de travailler à trouver des solutions. Je crois que nous devons être créatifs et attentifs aux besoins, tant de nos membres que de l'employeur, si nous voulons trouver ensemble des solutions. L'année 2022 n'est pas encore commencée que nous sommes déjà à travailler syndicalement sur des solutions pour vous. Je ne prétend pas qu'elles seront toutes bonnes, mais au moins nous avons des idées.

En ce qui concerne le télétravail, encore là il y a du pour et du contre, des points positifs et des points négatifs. Nous savons que la Fédération a travaillé sur le mode de télétravail qu'elle veut implanter chez tous les employeurs, soit le réseau des caisses et

SUITE EN PAGE 2

Mot du président

FIN DE L'ANNÉE 2021 (suite)

les SAFS (secteurs d'affaires et fonctions de soutien). L'employeur nous a fait la présentation du mode choisi. Nous avons eu l'occasion de lui poser plusieurs questions afin de nous éclairer sur certaines situations susceptibles de se produire et qui toucheraient nos membres. Le comité exécutif de la section locale ainsi que les conseillers syndicaux qui vous représentent avons statué rapidement que nous devions proposer à la Fédération une lettre d'entente afin d'encadrer les modalités et conditions se rattachant au télétravail. Pour ce faire, un comité syndical/patronal a été formé. Il est composé du côté syndical de Sylvie Chevrier, Vice-présidente unités Institutions, accompagnée de Karine Girard, conseillère syndicale au SEPB-Québec, et du côté patronal de Julien Préfontaine, directeur – Relations de travail, et Maxim Dufour, conseiller en relations de travail. Depuis quelques semaines déjà, ce comité paritaire est à pied d'œuvre pour en arriver à une première entente avant la fin de l'année 2021. Oui, vous avez bien lu, fin 2021. Évidemment, dès qu'une entente de principe aura été conclue, nous vous en ferons part par voie de communiqué et celle-ci devra être entérinée par les membres de chacune des unités en assemblée générale ou en assemblée générale extraordinaire, selon les unités.

Je profite de l'occasion pour vous rappeler que notre congrès aura lieu en juin 2022. Plus de détails vous parviendront au printemps prochain. Comme je l'ai déjà mentionné, le travail d'équipe est essentiel. Nous avons plus que jamais besoin de vous et je réitère qu'il faut demeurer respectueux des valeurs de chacun d'entre nous face à la COVID et aussi du choix de divulgation vaccinale.

Pour terminer, je vous souhaite de tout cœur un très joyeux temps des fêtes en famille et en santé. On se revoit en 2022!

Guy Latour
Président de la section locale 575
Président de l'unité Gestion des services partagés Desjardins – Opération monétaire compensation (GSPD – OMC)

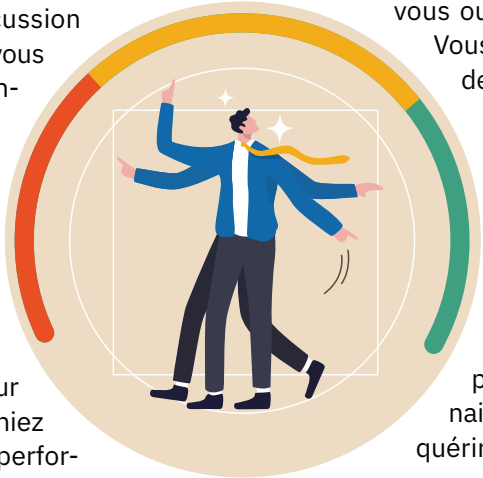
Conventions collectives signées en 2021

Caisse Desjardins du Centre-Est de Montréal
Caisse Desjardins du Haut Richelieu
Caisse Desjardins de Saint-Hubert
Caisse Desjardins du Réseau Municipal (Montréal, Longueuil, Repentigny)
Caisse Desjardins Vallée de la Matapédia
Desjardins Gestion des opérations des produits de placement inc. (DGOPP)
Groupe Immobilier Desjardins inc. (GID)
Groupe Services partagés Desjardins inc. – opérations membres particuliers (GSPD/OMP – site de Rimouski)
Groupe services partagés Desjardins inc. – opérations membres particuliers (GSPD/OMP – site de Québec)

Appréciation de la performance

Rencontre de fin d'année

En fin d'année, c'est l'occasion de revenir sur votre contribution durant l'année et votre développement. Regrouper toute l'information pertinente sur votre contribution tout au long de l'année et durant votre rencontre avec votre gestionnaire, parler de vos réalisations ainsi que des défis rencontrés et n'hésitez pas à poser des questions à votre gestionnaire. Il s'agit d'une discussion entre vous et votre gestionnaire qui doit vous permettre de vous développer et d'atteindre les objectifs établis en début d'année.



Si vous recevez une évaluation « non pleinement satisfaisant » « qui a besoin d'amélioration » ou « insuffisante », communiquez rapidement avec votre exécutif syndical afin de regarder l'ensemble du processus (les objectifs et leur évaluation) et demander que vous obteniez la note « pleinement satisfaisant » ou « performance soutenue » lors d'une contestation par voie de grief.

Présentation des objectifs de l'année

Vos gestionnaires vont probablement vous convoquer très bientôt à une rencontre pour déterminer vos objectifs annuels dans le cadre de votre évaluation de rendement ou d'appréciation de la performance.

Un petit rappel de vos principaux droits et obligations à ce sujet, tels que définis par votre convention collective. Vous pouvez aussi consulter le portail Desjardins. Gestion de la performance des personnes (sharepoint.com)

Cette rencontre de détermination des objectifs doit avoir lieu dans les premiers mois de l'année.

Votre gestionnaire doit inscrire les objectifs dans votre Workday. Il peut s'agir d'objectifs de savoir-faire ou de savoir-être. La pondération du savoir-être dans la note finale est fixée à 50%. Les objectifs de savoir-faire doivent être SMART (spécifiques (en relation avec la fonction de l'employé), mesurables, atteignables (fixés en regard du marché desservi), réalistes et individuels).

Il est possible que vous ayez un ou des objectifs identiques à ceux de vos collègues, mais l'évaluation doit toujours se faire de manière individuelle.

La rencontre doit servir à convenir de vos objectifs pour l'année. Vous devez avoir l'espace pour échanger franchement avec votre gestionnaire sur la pertinence, obtenir des clarifications afin de comprendre ce qui est attendu de vous ou des objectifs qui vous sont proposés. Vous pouvez proposer des modifications ou des objectifs différents.

Si la présentation des objectifs se fait durant une rencontre d'équipe, nous vous suggérons d'obtenir une rencontre individuelle avec votre gestionnaire afin de dire vos attentes, les suivis et l'accompagnement que vous désirez avoir afin d'atteindre vos objectifs. Vous pouvez aussi discuter avec votre gestionnaire des compétences que vous désirez acquérir pour vos ambitions professionnelles.

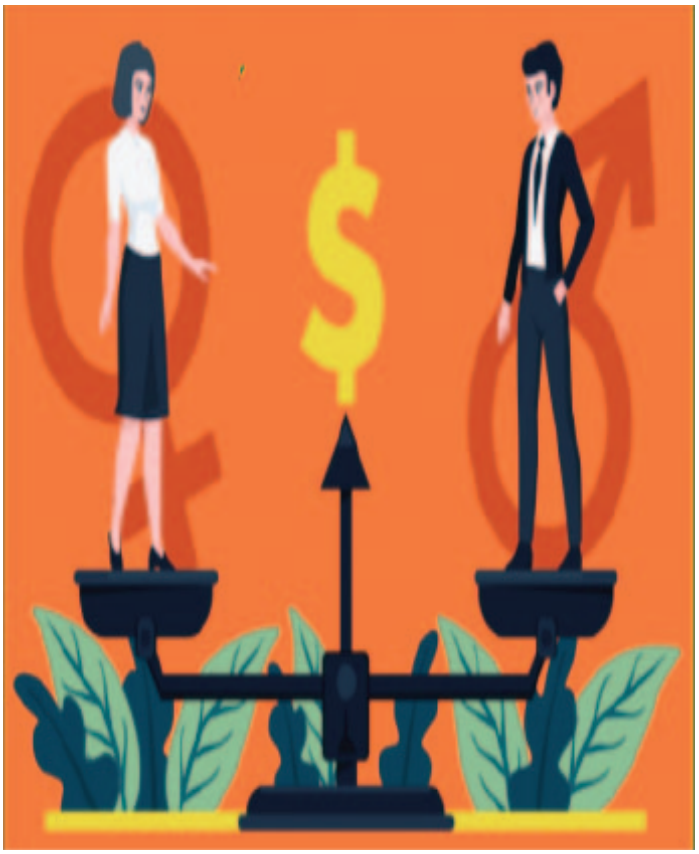
À la fin de la rencontre, il se peut qu'on vous demande de signer le document pour attester la réception de vos objectifs. Ça ne signifie pas que vous acceptez vos objectifs!

Si vous refusez vos objectifs, communiquez avec votre exécutif syndical. Il vous aidera à proposer à votre gestionnaire des objectifs mieux adaptés à votre réalité. Si la mésentente persiste malgré tout, vous devrez tout de même travailler à atteindre les objectifs proposés par votre gestionnaire. Mais si jamais au terme de l'année vous recevez une évaluation « non pleinement satisfaisant » ou « insatisfaisant », nous pourrons contester par voie de grief, l'ensemble du processus (les objectifs et leur évaluation) et demander que vous obteniez la note « pleinement satisfaisant ».

Yanik Bernier
Présidente de l'unité DGOPP
Directrice secteur des institutions et filiales –
Exécutif SEPB-575

PLAINTES

MAINTIEN ÉQUITÉ SALARIALE



L'article 76.1 de la Loi sur l'équité salariale, vise le maintien de l'équité qui doit être fait par l'employeur tous les cinq (5) ans. Cette évaluation vise à identifier les événements survenus dans l'entreprise depuis l'exercice précédent qui ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis.

Maintien 2015

Or, en 2015, le SEPB-575 avait contesté l'exercice fait par Desjardins, car ce dernier ne prenait pas en compte les maximums salariaux. Nous sommes toujours en attente d'une décision de la part de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) quant à notre plainte que nous avons déposée en 2016.

Maintien 2020

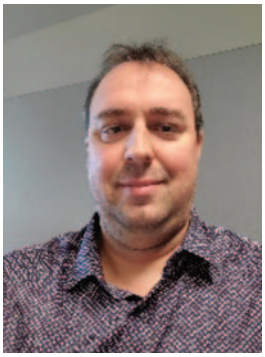
Depuis le dernier exercice, un amendement à la Loi sur l'équité salariale est survenu quant à l'obligation de l'employeur, lorsqu'il y a une association de salariés, de prévoir un processus de participation lorsqu'il décide de faire l'exercice du maintien par lui-même. À cet effet, Desjardins nous a transmis l'information et nous a consulté. Nous leur avons fait part de certaines préoccupations, certaines ont été retenues d'autres non.

Au final, le Syndicat considère encore une fois que l'employeur n'a pas réalisé l'exercice du Maintien 2020 adéquatement. Le Syndicat s'est donc adjoint *Les Services Actuariels SAI* pour l'aider à constituer un argumentaire solide pour l'aider dans sa démarche de contestation. Le SEPB-575 a donc déposé au printemps dernier neuf (9) plaintes à cet effet. La CNESST a aussitôt nommé une conciliatrice dans ce dossier. Nous avons présenté à Desjardins en septembre dernier, le rapport que nous avions commandé auprès de la firme actuarielle *SAI*. L'employeur a démontré une ouverture quant à la possibilité d'explorer des pistes de solutions afin de réduire le fossé qui nous sépare. Les quatre (4) dates suivantes ont été fixées en janvier prochain pour entamer des discussions en conciliation avec Desjardins :

- 12 janvier 2022
- 20 janvier 2022
- 25 janvier 2022
- 27 janvier 2022

Le Syndicat ayant à cœur l'intérêt de ses membres, n'hésitera jamais à prendre les moyens nécessaires pour bien vous représenter, spécialement au niveau d'une rémunération équitable en matière d'équité salariale.

Soyez assurés que nous vous tiendrons au courant des prochains développements à ce sujet.



Marc-André Morin
Conseiller syndical
SEPB-Québec (FTQ)

Comité des jeunes

Comité des jeunes
SEPB-Québec

Lors de mon passage au comité des jeunes, je ne garde que de bons souvenirs, car cela m'a permis de grandir syndicalement et dans la vie de tous les jours. C'est un comité stimulant qui aborde des discussions diverses dans le milieu syndical.

Dans les discussions nous prenons des positions sur les questions pouvant toucher de près ou de loin les conditions de vie et de travail des jeunes. Ce comité nous fait acquérir des connaissances sur l'histoire du mouvement syndical, son rôle, ses combats et les gains afin de mobiliser les personnes syndiquées ou non. Le comité travaille sur différents projets, sur des enjeux qui touchent de près ou de loin les conditions de travail.

Si vous avez envie de vous engager dans le milieu syndical, je vous le recommande, car c'est un comité qui nous fait grandir.

François Desjardins
Secrétaire
Unité CD Saint-Hubert

P.S. Pour celles ou ceux qui désirent s'impliquer ou avoir de l'information sur le comité, vous pouvez nous faire parvenir votre nom à l'adresse courriel suivante : syndicatchezdesjardins@sepb575.qc.ca

Nous vous invitons à parcourir notre site internet ou à communiquer avec nous pour connaître tous les services offerts par la section locale. Profitez de l'occasion pour également prendre connaissance de notre implication sociale.

Notre site WEB :
https://sepb575.qc.ca/

Le SEPB-575 est une formidable force d'entraide et de solidarité

Repositionnement salarial

Le 12 octobre 2021, le Mouvement Desjardins a annoncé que lors du 2e trimestre 2022, tous les employés auront droit à une calibration de leur salaire.

Pourquoi ?

Depuis quelques années, plusieurs employés de Desjardins ont réalisé qu'il était plus payant de se promener d'employeur entre employeur à l'intérieur de Desjardins que d'avoir un cheminement de carrière chez le même employeur. En d'autres mots, la promotion interne était inférieure aux balises lors d'embauche. Les promesses de l'évaluation de rendement (aujourd'hui l'appréciation de la performance) que les employés auraient de meilleures possibilités de hausse salariale n'ont pas livré et qu'il était plus payant de changer d'employeur lors des promotions.

Afin de mettre fin à cette pratique, où les employés ne cessent de changer d'employeur, le SEPB a fait des représentations lors de renouvellement de certaines conventions collectives, notamment la Caisse de Beauharnois et la Caisse de St-Hyacinthe.

L'expérience du SEPB-575

Ces employeurs ont accepté de relever un défi pour améliorer la rétention de ses employés. Pourquoi ne pas faire un exercice de réembauche de tous les employés !

L'exercice a été particulièrement intéressant. Plusieurs employés ont vu des hausses salariales. Ce ne sont pas tous les employés, notamment, les employés qui étaient embauchés récemment n'ont pas vu leur salaire évalué à la hausse, normal, ils sont à l'emploi depuis très peu. D'autres employés, quoi minoritaire, qui ont eu plusieurs rendements supérieurs n'ont pas eu droit à une hausse salariale et les employés qui étaient au maximum de leur échelle salariale.

Après ces deux expériences, le SEPB-575 ne s'étonne pas que le Mouvement applique ce principe à l'ensemble de ses caisses et composantes. Il y a une trop grande pression de la part des employés de changer d'employeur afin d'améliorer leur salaire.

À suivre

À cette heure-ci, le SEPB-575 ne connait pas la formule qui sera utilisée par le Mouvement afin de repositionner les salaires. Une chose est sûre, le SEPB-575 fera des représentations et s'assurera que le processus soit bien fait. Il faut s'assurer, notamment, qu'il n'y ait pas de distorsion et que le processus soit équitable, transparent et permettre une meilleure rétention du personnel.

Jean-Sébastien Schetagne
Conseiller syndical SEPB-Québec (FTQ)
565, boul. Crémazie Est, bureau 11100
Montréal, Québec, H2M 2W2
Bur.: 514-522-6511
Sans frais: (800) 561-7372
Téléc.: 514-522-9000

Télétravail

Le SEPB-575 tient à vous remercier de votre forte participation, plus de mille (1 000) personnes ont répondu au sondage syndical portant sur le télétravail.

FORMATION SUR L'ERGONOMIE

Lors de la lecture des résultats, le SEPB-575 a pu constater que plus du tiers de nos membres ayant répondu au sondage n'était pas aux faits de l'existence d'une formation offerte par l'employeur afin d'organiser son espace de travail à domicile de façon ergonomique.

Voici le lien donnant accès à la formation sur WORKDAY :
ICD-CV130107 J'ergonomies mon poste de travail | Apprentissage (myworkday.com)

1000$ - REMBOURSEMENT D'ÉQUIPEMENT ERGONOMIQUE ET PÉRIPHÉRIQUES INFORMATIQUES

Dans une même proportion chez les participants au sondage, certains de nos membres ne connaissaient pas l'enveloppe de 1000$ non renouvelable offerte par l'employeur afin que la personne en télétravail puisse se faire rembourser l'équipement ergonomique et les périphériques informatiques.

Voici le lien sur le Portail détaillant les frais admissibles :
Frais admissibles à des remboursements

Congrès 2022

Report congrès 2021, ajout de journées thématiques.

La section locale a pris la décision de reporter le congrès prévu en 2021 suite aux contraintes organisationnelles et les directives changeantes par la sécurité publique en lien avec la Covid-19. Afin de conserver un lien avec les personnes dirigeantes d'unité, la section locale a fait deux journées thématiques durant l'année 2021.

La première journée a eu lieu le 2 juin et le thème était « la santé et sécurité du travail », durant cette journée il y a eu une présentation sur la santé mentale fait par Kathe Villeneuve, ergothérapeute en santé mentale chez ergo santé globale, ainsi que des explications sur les normes et lois en lien avec la santé et sécurité du travail fait par M. Jean-Sébastien Schetage, conseiller syndical. Vous pouvez retrouver les documents sur notre site web à l'adresse suivante : Capsules sur la santé-sécurité du travail – SEPB-575 (sepb575.qc.ca)

La deuxième journée a eu lieu le 7 décembre et le thème était « Le télétravail ». Une présentation de Me Helena P. Oliviera, avocate et conseillère syndicale, sur le guide du télétravail fait par le SEPB-QC afin de nous aider dans nos réflexions pour encadrer le télétravail postpandémie. Présentation de l'analyse des résultats du sondage acheminé à tous les membres en septembre 2021 et des modalités relatives à l'entente de télétravail.

Merci à tous les participants, collaborateurs et un merci spécial à Sylvie Chevrier et son équipe pour la préparation de ces deux belles journées très inspirantes et riches en informations.

N'oubliez pas, notre congrès aura lieu
les 9 et 10 juin 2022,
un communiqué vous sera envoyé pour vous informer du lieu et des instructions pour vous inscrire.
Veuillez réserver ces dates à votre agenda.

Guy Latour
Président de la section locale 575
Président de l'unité Gestion des services partagés Desjardins
– Opération monétaire compensation (GSPD – OMC)

L'accréditation de la compensation tourne une page d'histoire...

L'inauguration du Complexe compte trois tours de bureaux, un hôtel et une vaste galerie marchande, construit par le Mouvement Desjardins.

En plus de loger dans ses trois tours 10 000 travailleurs et accueillir 37000 visiteurs, le Centre Desjardins de compensations faisait partie des 10 000 travailleurs à l'inauguration du Complexe Desjardins en 1976.

Il ne faut pas oublier qu'en 2018 il y a eu la fusion de deux (2) unités (centre Desjardins de compensation et le transit Desjardins Inc.). D'où provient la création de l'unité groupe de service partagé Desjardins (GSPD) – opération monétaire compensation (OMC) qui comportait deux (2) sites de travail ce qui a amené l'employeur à concentrer ses activités sur un même site.

En juin dernier, le syndicat a appris dans un comité de relation de travail (CRT) la décision de l'employeur quant au site choisi. L'employeur a décidé de concentrer ses activités au site de Ville Saint-Laurent.

Cette décision fut prise à cause des règles de sécurité pour le transporteur de valeur Garda et selon eux, le Complexe Desjardins ne rencontrait pas leurs critères de sécurité.

L'annonce fut faite aux employé(e)s du Centre Desjardins de compensations et aux employé(e)s de Transit Desjardins Inc. qui vont les accueillir. Il faut se souvenir que les employé(e)s de Transit avaient déjà vécu un transfert de lieu en octobre 2013.

Les employé(e)s de Transit Desjardins étaient à l'époque dans les locaux de Garda au centre-ville avant d'arriver au nouveau site de Ville Saint-Laurent.

Ce fut une annonce qui a fait un bouleversement chez tous les employé(e)s. Le temps de transport en commun est moins accommodable qu'au centre-ville, il n'y a pas de restaurant sur place, mais on peut faire livrer ou apporter son lunch. L'espace de travail plus restreint, le partage des bureaux entre employé(e)s de jours et de soirs.

Pour certains employé(e)s, cette nouvelle a apporté une certaine réflexion dans leur carrière. Ils ont quitté pour une autre composante de Desjardins demeurant toujours au Complexe. Ce fut similaire pour les employé(e)s de Transit Desjardins qui en octobre 2013, ont vécu la même situation.

Dans la nouvelle réalité, pour les employé(e)s de Transit Desjardins inc. aussi c'est un changement la venue des nouveaux collègues dans leur locaux en plus du réaménagement afin de suivre les règles sanitaires à cause de la pandémie.

La gestion des pauses et des dîners pour la cafétéria avec l'ajout des nouveaux collègues et les différents quarts de travail, l'employeur a dû redoubler de stratégies lors des pauses et des dîners afin de satisfaire le personnel.

L'accréditation de la compensation Desjardins tourne une page d'histoire. Depuis 45 ans, ce département était dans les locaux du Complexe Desjardins. Les employé(e)s ont quitté le Complexe Desjardins le 18 octobre 2021 pour rejoindre leurs collègues du CTEM (Transit Desjardins Inc.) à ville Saint-Laurent.

Les changements pour l'amélioration des espaces de travail dans les locaux à ville Saint-Laurent devraient débuter en 2022 selon ce que l'employeur a planifié. D'ici là, le télétravail devrait alléger l'espace de travail.

Les collègues du CTEM souhaitent la bienvenue aux collègues provenant de l'unité d'accréditation de la compensation Desjardins.

Chantal Gaumond
Déléguée sociale
Directrice de la section locale 575
Membre de l'unité Gestion des services partagés Desjardins – Opération monétaire compensation (GSPD – OMC)

À l'occasion du temps des fêtes,
nous désirons vous transmettre nos vœux
les plus chaleureux de Santé, Bonheur et Sérénité,
en n'oubliant pas Solidarité.
Nous vous remercions très sincèrement de votre collaboration
tout au long de l'année.
Que 2022, nous apporte tout le succès espéré
pour la suite de nos travaux et la réalisation de nouveaux projets.

Joyeuses Fêtes et
Bonne Année
Votre comité exécutif

INFORMATIONS UTILES

Guy Latour
Président de la section locale

Téléphone : **514 522-6511** poste **223**
guy.latour@sepb575.qc.ca

Sylvie Chevrier
Intervenante spécialisée en santé
Responsable des délégués sociaux
Vice-présidente unités Institutions

Téléphone : **514 522-6511** poste **247**
service.santé@sepb575.qc.ca
sylvie.chevrier@sepb575.qc.ca

Serge Courchesne
Responsable soutien aux membres
Vice-président unités Caisses

Téléphone : **514 522-6511** poste **243**
serge.courchesne@sepb575.qc.ca
syndicatchezdesjardins@sepb575.qc.ca

Lucie Gaudette
Secrétaire-trésorière

Téléphone : **514 522-6511** poste **263**
service.tresorerie@sepb575.qc.ca
lucie.gaudette@sepb575.qc.ca

Nous vous invitons à parcourir notre site internet ou à communiquer avec nous pour connaître tous les services offerts par la section locale. Profitez de l'occasion pour également prendre connaissance de notre implication sociale.

Notre site : https://sepb575.qc.ca/

Le SEPB-575 est une formidable force d'entraide et de solidarité.