L'ÉCHO syndical
sepb 575
FTQ
Bulletin d'information du Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau - Section locale 575
ÉDITION PRINTEMPS 2022

Mot du président

Bonjour,

Encore une fois, un début d'année rempli de défis pour tous, tant professionnels que personnels et familiaux. Les deux années que nous venons de passer nous ont laissé des cicatrices douloureuses. Nous n'avons qu'à penser à la perte d'un être cher sans avoir la possibilité de réunir tous les proches pour se recueillir.

On pense aussi à nos aînés isolés, nos enfants qui ne comprennent pas toujours tout ce qui ce passe et s'ennuient de prendre le temps de vivre leur enfance comme certain d'entre nous ont vécue. L'humain a toujours su se relever, gardons espoir d'un avenir meilleur pour tous.

Dans une note plus positive, la section locale est en préparation de son 6e congrès triennal. Ce congrès sera le tremplin pour une relance syndicale dynamique. Nous avons beaucoup de changements, de nouvelles figures tant pour les dirigeants de nos unités que chez nos conseillers et conseillères syndicales du SEPB QUÉBEC.

Nous espérons vous revoir en grand nombre à ce congrès. Pour nous, l'exécutif, c'est un point de ressourcement crucial afin de nous orienter sur les besoins et nouvelles réalités de nos milieux de travail. C'est aussi un moment charnière pour l'élection de l'exécutif de la section locale pour les 3 prochaines années. Restons positif en espérant être capable d'accueillir notre pleine délégation d'officiers syndicaux, conseillers syndicaux et sans oublier nos membres honoraires qui ont su faire une différence notoire dans notre histoire syndicale. Grâce à eux, les syndiqués ont su se démarquer et toujours être en avant de la parade et non pas la regarder passer. Il faut se souvenir et ne jamais oublier tout le travail accompli par ces pionnières et pionniers qui nous ont donné des conditions de travail décentes et sans oublier le respect que nous méritons face à notre employeur.

Demeurons solidaires entre nous, c'est la seule façon d'avancer ensemble pour bien faire face aux nouveaux défis et enjeux qui nous attendent.

Je vous dis à bientôt et au plaisir !

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

Télétravail

Depuis plus de 10 ans que le SEPB-575 discute de télétravail en comité de relations de travail avec l'employeur dans certaines unités. Certains projets pilotes ont vu le jour et cela venait des demandes de nos membres qui avaient un intérêt pour ce nouveau mode de travail. Peu de documentation pour encadrer ce lieu de travail existait alors. Desjardins étudiait toujours les fonctionnements et nous partageait ses inquiétudes. Mais peu d'ententes étaient conclues.

Par la suite est venu malheureusement la pandémie, en mars 2020 et, après 18 mois de fonctionnement en mode télétravail pour la majorité d'entre vous, nous ne pouvons que constater que cela fonctionne et que le télétravail est là pour rester. Autant du côté de l'employeur et des syndicats, il est important d'encadrer ce nouveau mode et il est important qu'il soit offert sur une base volontaire. Nous avions alors plusieurs autres questionnements sur la santé et la sécurité et sur le fonctionnement. Depuis, plusieurs études et documentations apparaissent. Le SEPB-Québec publie un « Guide sur le télétravail » en février 2021, par la FTQ « Journées de réflexion sur le télétravail » et un « Modèle intersyndical de politique de télétravail » fait par FTQ, CSN, CSD.

Au début septembre, le SEPB-575 envoie un sondage à tous ses membres, et nous avons reçu tout près de 1 000 réponses. Nous avions alors une représentation qui nous permettait d'avoir une bonne idée de l'application des tâches en télétravail et entendre le point de vue des membres. Nous nous sommes appuyés sur ce sondage pour élaborer les demandes syndicales pour l'encadrement du télétravail.

Le sondage a permis de faire ressortir ce que les travailleurs voulaient dans ce nouveau mode de travail. Oui le télétravail, mais sur une base volontaire et ils se disaient ouverts à plusieurs approches. Les personnes disaient notamment :

Positif / Avantages	Négatifs / Craintes
Meilleure concentration	L'isolement
Meilleure performance	Manque d'esprit d'équipe
Meilleure conciliation famille-travail	Peur de ne pouvoir se déconnecter
Gagner du temps pour soi (moins de voyagement)	Prendre moins de pauses
Moins de stress	Bouger moins (sédentaire)
Meilleure qualité de vie (famille, repos, alimentation, activités physiques)	Il est difficile de créer des liens de confiance à distance envers ses collègues

Guide sur le télétravail SEPB -Québec

Rédigé par Me Helena P. Oliveira, avocate ; Me Aude Vaugeois, avocate; Rikelyne Piquoin, stagiaire en droit; et en collaboration des personnes du Comité télétravail du SEPB-Québec

- Vie privée et télétravail
- Surveillance à distance par l'employeur
- Accident de travail et télétravail
- Assurance habitation
- Fiscalité
- Règlementation municipale
- Droit disciplinaire de l'employeur
- Droit à déconnexion
- Contenu d'une entente sur le télétravail

Modèle intersyndical de Politique de télétravail (FTQ-CSN-CSD)

- Définitions - Principes
- Autorisation de télétravail
- Entente de télétravail et sa durée
- Encadrement et supervision de la prestation de travail en télétravail
- Horaire de télétravail
- Équipement, matériel responsabilité et frais
- Caractéristiques du lieu de télétravail et protection du droit à la vie privée
- Santé et sécurité du travail
- Protections des données
- Cadre normatif
- Approbation et mise en œuvre

Journées de réflexion sur le télétravail FTQ

- Consultation en amont
- Négociation collective et relations du travail
- Vie syndicale et mobilisation
- Conditions de travail et qualité de vie
- Revendications et actions syndicales en matière de télétravail

C'est dans cet état d'esprit, qu'en septembre dernier, après avoir pris connaissance de toute cette documentation et à la suite de l'ouverture de l'employeur de négocier une lettre entente-cadre pour l'encadrement des nouveaux modes de travail avec le SEPB-575 que des discussions ont commencé entre les parties. À ce moment-là, plusieurs rencontres et échanges de documents ont eu lieu pour finalement conclure une lettre d'entente-cadre en fin d'année qui sera présentée lors de votre prochaine assemblée générale annuelle.

Si votre assemblée a déjà eu lieu et que vous n'avez pu y assister, pour savoir si cette lettre d'entente a été adoptée lors votre assemblée annuelle, vous pouvez écrire à votre courriel syndical local * et votre exécutif syndical vous en informera.

Aussi, n'hésitez pas à communiquer avec votre exécutif syndical de votre unité à partir du courriel syndical local si vous avez des commentaires ou questionnements sur cette lettre d'entente. Ces règles sont nouvelles. Elles seront à évaluées en cours d'application et à modifier, le cas échéant, pour s'assurer que votre santé physique et mentale ou votre sécurité sont protégées.

Sylvie Chevrier, Vice-présidente SEPB-575 et Intervenante spécialisée en santé, SEPB-575

Karine Girard, Conseillère syndicale, SEPB-Québec

Questionnements, communiquer avec votre courriel syndical local ou au SEPB-575
*Voir la liste des courriels syndicaux d'unité; https://sepb575.qc.ca/liste-des-unites-2/
Courriel SEPB-575 : syndicatchezdesjardins@sepb575.qc.ca

Projets à venir

Petit retour sur un événement qui a eu lieu le 7 décembre dernier : la journée thématique sur le télétravail.

Cette journée thématique s'est ponctuée par un atelier demandant aux participants leur opinion sur la vie syndicale et la mobilisation dans un contexte de télétravail. Évidemment, la vie syndicale n'a pas été épargnée par les vagues de Covid. Je pense que nous sommes tous d'accord pour dire que la pandémie a été, et est encore un moment éprouvant pour plusieurs d'entre nous. Tout comme les employeurs, les syndicats ont également dû s'ajuster pour maintenir leurs activités à flot. Heureusement, les technologies nous ont bien aidés. Comme les fondements d'un syndicat reposent principalement sur des activités concrètes et humaines, la pandémie a mis à rude épreuve sa présence dans les milieux. Les gens doivent donc percevoir la présence syndicale autrement. Il faut donc multiplier les communications par différents moyens pour signifier à nos membres que nous sommes toujours bien là!

Lors de l'atelier, différentes suggestions ont été mises de l'avant par les participants. Un commentaire a été particulièrement percutant mentionnant que les suggestions ne devaient pas être simplement prises en note, mais bien mises en action. Vous devez donc savoir que les représentants de votre syndicat sont soucieux de vous satisfaire et sont en train de plancher sur un projet de communication qui résultera, en autres, de capsules vidéo. Entre temps, les personnes participantes à cette journée thématique ont apprécié de partager une partie de leur expérience et de leur réalité avec leurs collègues. Nous souhaitons donc faire revivre cette expérience à nos membres lors d'une prochaine journée thématique. Restez à l'affut de nos courriels. Vous pourriez être invités à participer!

Saviez-vous que....

Il est important de faire respecter la convention collective dans son intégralité tant en ce qui a trait aux heures de travail, période de repas et de repos, aux heures supplémentaires, etc. Le fait de ne pas appliquer ces clauses a souvent pour effet d'empêcher la création de poste, de détecter la surcharge de travail, d'évaluer correctement la faisabilité des objectifs annuels.

Si vous ne prenez pas vos pauses santé (période de repos) tel que négocié dans vos conventions collectives, chaque fois que vous ne le faites pas, c'est un cadeau que vous faites à votre employeur.

Par exemple, si l'on fait un calcul rapide :
La majorité d'entre nous avons droit à 2 pauses de 15 minutes par jour, donc environ 2,5 heures de pause par semaine X 49 semaines (on présume environ 3 semaines de congés annuels) = 122,5 heures non rémunérées soit 3 semaines et 30 minutes.

Si vous appliquez votre taux horaire, vous verrez que cela fait pas mal d'argent que vous n'avez pas dans vos poches.

Si vous ne prenez pas votre période de repas et que vous décidez de travailler sans le dire à votre employeur, vous ne pourrez pas démontrer à votre gestionnaire que les objectifs annuels sont réalisables ou non, donc l'année suivante votre gestionnaire pourrait modifier les objectifs à la hausse.

Voulez-vous vraiment faire un cadeau de cet ordre à votre employeur?

Ce n'était pas l'objectif visé lors de la négociation.

RÉVISION SALARIALE ANNUELLE

– 03 AVRIL 2022

Comme vous le savez déjà, depuis 2020 le Mouvement Desjardins a modifié le cycle de révision salariale afin que les augmentations de salaire soient effectives au plus tard à la 8è période de paie de l'année plutôt qu'au 01 janvier de chaque année.

PETITE RÉTROSPECTIVE

À l'automne 2019, le syndicat a amorcé des discussions avec le Mouvement Desjardins et a utilisé les services d'un actuaire afin de négocier une entente de manière à s'assurer que le changement de la révision salariale en avril ne pénalise pas les membres du syndicat.

La conclusion de cette entente a mené à octroyer aux employés syndiqués deux (2) augmentations de salaire pour l'année de transition, soit celle prévue au 01 janvier 2020 et une autre le 5 avril 2020 représentant 8/26 de l'augmentation reçue en janvier 2020.

Contrairement à nous, l'augmentation salariale des employés non syndiqués du Mouvement Desjardins a été retardée de quatre (4) mois, soit du 01 janvier jusqu'au 5 avril 2020. Pour compenser le fait de ne pas avoir eu d'augmentation salariale en janvier 2020, ils ont reçu un montant forfaitaire.

Puisque la recommandation salariale 2022 du Mouvement octroie des augmentations supérieures au seuil minimum garanti de 1.5% prévu dans les conventions collectives, la recommandation salariale applicable au 03 avril 2022 est la suivante :

L'échelle salariale 2022 est majorée de 2%

TABLEAU – Avril 2022

	POSITION DU SALAIRE DANS L'ÉCHELLE			
Appréciation de la performance	Jusqu'à 85	Plus de 85 à 95	Plus de 95 à 105	Plus de 105 à 115
Soutenue	4,0 %	3,5 %	3,0 %	2,5 %
Supérieure	5,0 %	4,5 %	4,0 %	3,5 %
Exceptionnelle	6,5 %	6,0 %	5,5 %	5,0 %

Au 03 avril 2022, les employés reçoivent une augmentation de salaire conforme à l'appréciation de leur performance et en fonction de leur position relative déterminée selon le tableau ci-dessus.

Détermination de la position du salaire dans l'échelle 2021

Pour déterminer la position du salaire dans l'échelle, on utilise le salaire 2021 de l'employé, divisé par le salaire correspondant à son niveau d'emploi au point 100 de l'échelle d'Avril 2021.

Le résultat de l'équation indique la position du salaire dans l'échelle et doit être associé à la zone du tableau – Avril 2022 ci-dessus. Selon le niveau de performance 2021 obtenu, le tableau indique le pourcentage d'augmentation auquel l'employé a droit.

EX. : Un résultat de la position du salaire dans l'échelle de 98,7 correspond à l'augmentation prévue à la zone 95-105 du tableau – Avril 2022, soit 3% pour une performance « Soutenue ».

Niveau de performance supérieure et exceptionnelle

Pour les employés dont le salaire est au-delà du maximum (point 115) de leur échelle, un montant forfaitaire sera versé à ceux ayant obtenu un niveau de performance supérieure ou exceptionnelle en 2021, selon ce qui suit :

Performance supérieure : 2,0%
Performance exceptionnelle : 3,5%

Lettre d'entente annuelle

En terminant, nous vous rappelons qu'il est nécessaire que chaque unité signe une lettre d'entente annuellement, afin d'inclure l'échelle salariale et le tableau des augmentations salariales applicables selon la recommandation salariale du Mouvement Desjardins, tout en respectant le seuil minimum garanti de 1.5%.

Vous avez des questions

En lien avec votre convention collective
et vos conditions de travail
OU
Suite à une situation avec votre employeur.

Vous n'êtes pas seul. Vous pouvez consulter :
votre exécutif local **OU** appeler au service de soutien aux membres à la section locale au **514-522-6511 poste 243**.
Ce Service est là pour vous, utilisez-le !

Dossier

MAINTIEN ÉQUITÉ SALARIALE

Maintien 2015

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a rendu un préavis de décision le 15 décembre dernier par rapport à la plainte que le syndicat avait déposé au printemps 2016 pour contester l'exercice fait par l'employeur pour le maintien de l'équité salariale au niveau du regroupement des Caisses Desjardins que nous représentons.

Pour faire ça simple, cela signifie que si aucun nouvel élément n'est porté à leur connaissance, les commissaires qui ont analysé le dossier, rendraient la décision qui figure dans le préavis transmis.

En résumé, la CNESST concluait que notre plainte logée en 2016 est fondée parce que l'employeur n'a pas bien identifié les catégories d'emploi et n'a pas tenu compte du taux maximum de salaire réel ainsi que la valeur cible des programmes de bonification (RGI et RIV). Par conséquent, elle ordonnerait à l'employeur de refaire son exercice du maintien de l'équité salariale correctement pour le regroupement des Caisses Desjardins. L'employeur a jusqu'au 1er avril 2022, pour acheminer de nouveaux éléments à la Commission s'il souhaitait que celle-ci puisse être en mesure de changer la décision qu'elle rendrait.

Maintien 2020

Dans notre dernier journal, nous vous avons fait part des neuf (9) plaintes qui ont été logés à la CNESST au printemps 2021, pour contester l'exercice du maintien de l'équité salariale 2020. Nous avions des dates de prévues en janvier 2022 pour des discussions en conciliation avec Desjardins pour explorer et trouver un arrangement possible, avant d'obliger la Commission à procéder à son enquête par rapport à nos plaintes.

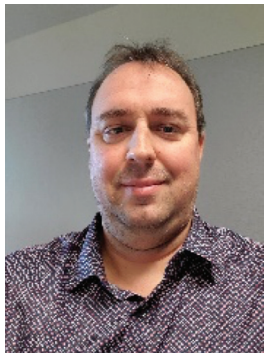
Pour votre information, ces plaintes déposées visent à contester l'exercice du maintien pour les groupes syndiqués suivants que nous représentons :

- Regroupement des Caisses Desjardins
- Unité de Montréal – DSF
- Unité Épargne retraite collective (ERC) – DSF
- Unité Opérations membres particuliers (OMP) – GSPD
- Unité Opérations monétaires et Compensation (OMC) – GSPD
- Unité Groupe immobilier Desjardins (GID)
- Unité Desjardins Gestion des opérations des produits de placement (DGOPP)
- Unité Produits spécialisés et AGPP – FCDQ
- Unité Courrier-Numérisation – FCDQ

Finalement, la conciliation n'a pas permis un rapprochement entre les parties, et le dossier des plaintes que nous avons déposé sera alors enquêté par la Commission.

Soyez assurés que nous continuerons de vous tenir informés des développements à venir pour ces dossiers de maintien d'équité salariale et d'être là pour défendre vos intérêts !

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



RAPPEL
Férié du 30 Septembre

Le 30 septembre, c'est la journée Nationale de la vérité et de la réconciliation.

Depuis, l'année dernière, cette journée est un jour férié pour tout le personnel du Mouvement Desjardins, même si elle n'est pas prévue dans votre convention collective.

Dans la foulée de la création de cette journée nationale, le comité de direction du Mouvement Desjardins a ajouté cette journée importante au calendrier de l'organisation. Cette journée sert à marquer un temps d'arrêt et faire un pas vers l'autre pour reconnaître et se rappeler les préjudices subis par des communautés.

Oyé Oyé

LA PROGRAMMATION DES CONGÉS ANNUELS ARRIVE À GRAND PAS.

On vous invite à vous référer à votre convention collective afin de connaître la procédure de programmation des congés annuels.

Afin de bien comprendre la détermination de votre accumulation d'heure de congés annuels, vous allez retrouver à l'article « Caisse de gestion de temps » le tableau explicatif. On y parle également de la période de référence ainsi que des restrictions.

Il ne faut pas oublier que le solde maximum autorisé dans la caisse de gestion de temps de la personne salariée est de 1,5 fois le nombre d'heures de congés annuels permis en fonction de l'ancienneté Mouvement de la personne salariée. Dans l'éventualité où la personne salariée dépasse ce solde maximal, une entente devra être prise avec son gestionnaire pour régulariser le solde de sa caisse de gestion de temps le plus rapidement possible. Par contre, le dépassement du quantum de 1,5 fois est permis lorsque la personne salariée reçoit des congés additionnels dans le cadre du programme de reconnaissance des années de services.

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.