

HISTORIQUE DU SEPB – 434 (1967 – 2015)



Au cours de ses **plus de 45 années d'existence**, notre unité syndicale a signé **20 conventions collectives** avec la Banque d'Épargne / Banque Laurentienne. Le progrès a été lent et les luttes longues et ardues, notamment en 1979 où nous avons fait grève. Nous y reviendrons un peu plus loin mais voyons tout d'abord d'où nous sommes partis.

Les débuts

En **1966**, l'employée type était un garçon ou une fille, ayant onze ans de scolarité, parlant anglais et français et qui accepte un salaire minimum brut de **\$50.00 par semaine** pouvant atteindre un maximum de \$62.50; on s'engage à travailler de 8H45 à 15H00 (et souvent 16H00), période de travail entrecoupée seulement par un repas ne devant pas dépasser 55 minutes. Le travail de **19H00 à 20H00 chaque jour** est obligatoire. La rémunération pour cette heure additionnelle de travail est de \$0.75 par soir et les frais de repas ne sont pas défrayés. En cas d'absence le soir, une déduction de \$1.50 est faite sur le salaire. L'absence au travail le jour doit être justifiée par un papier du médecin, lequel papier peut être contesté selon l'humeur du gérant. L'employée est soumise à des « **transferts** » **imposés** dont on se sert en guise de mesure punitive en cas d'insatisfaction.

Une employée peut « faire » jusqu'à **six succursales en deux semaines** sans être consultée; si elle s'objecte, elle risque la mise à pied, elle aussi incontestable.

De plus, une **femme ne peut accéder qu'au poste de caissier**. La force de la tradition veut qu'elle ne postule pas sur un poste d'assistant-comptable ou de moniteur, pour n'en citer que quelques uns.

Quand on demande aux employées de l'époque d'expliquer leur démarche presque téméraire dans les circonstances, elles répondent « **on n'avait plus rien à perdre**; on a cessé d'avoir peur et on a décidé de foncer ».

Quelques grandes étapes

Ainsi, pendant les **10 premières années** de son existence, le premier Syndicat d'employés de banque en Amérique du Nord, a maintenu seul la responsabilité de se battre pour de **meilleures conditions de travail**. En réaction à sa présence, les directions des autres institutions bancaires ont vite fait de réviser leur politique salariale, prenant ainsi les devants et évitant un

mouvement de syndicalisation collectif à travers les banques canadiennes. Durant cette période, le « 434 » a constitué de fait le seul agent négociateur légal dont les luttes **profitèrent à tous les autres employés de banque.**

Au début de **1979**, les membres du 434 sortent en **grève pour deux jours** afin d'obtenir des augmentations de salaires supérieures au 9% offert par la Banque alors que les demandes syndicales étaient de 13%. On se rappelle qu'à cette époque, les taux d'inflation étaient exorbitants et la convention collective était ré-ouverte pour les clauses monétaires. **Le règlement fut une augmentation générale de 12%.** Le président du Syndicat, Yvon C. Rivard, déclarait alors que « sa victoire » était due au fait que « le Syndicat représente les employés de 111 des 112 succursales de la Banque...il est évident que dans une grande ville comme Montréal, si des employés d'une autre banque veulent se syndiquer, ils ne peuvent réussir à faire fléchir leur employeur qu'en étant présent dans au moins une vingtaine de succursales. »

La convention collective de **1984** marque **l'amélioration des conditions des congés de maternité** : un congé de six mois avec possibilité de prolongation et pleine compensation salariale au retour pour les dix premières semaines du congé; on se rappelle qu'avant cette date le congé de maternité était d'un maximum de trois mois et si l'employée ne pouvait revenir au travail à la fin dudit congé, elle était considérée comme ayant démissionné de la Banque.

En **1986**, le Syndicat engage une deuxième représentante devant l'accroissement du nombre de membres et du volume de travail impliqué.

C'est en **1987** que le « Syndicat des Employées et Employés de la Banque d'Épargne de la Cité et du district de Montréal (**SEBE**)» devient le « Syndicat des Employées et Employés Professionnels-les et de Bureau (**SEPB-434**)».

En **1995**, la Banque annonce qu'elle désire abolir une soixantaine de postes; les représentants syndicaux proposent **une alternative afin de sauver les emplois** : instaurer une semaine de travail avec congé à chaque deux semaines; **c'est la naissance du « 5/4 »**; réunies en assemblée générale, la très grande majorité des membres acceptent une réduction de salaire de 4,75% ainsi que la perte des cinq congés mobiles annuels afin d'obtenir « le 5/4 » et maintenir les emplois de tous les membres, bel exemple de solidarité !!

En **1996**, parallèlement à une négociation ardue, la Banque fait une **tentative de désyndicalisation massive** en offrant à tous ses employés de devenir instantanément « conseiller financier cadre »; le Syndicat dépose immédiatement une **plainte pour pratique déloyale** auprès du Conseil Canadien de Relations de Travail; celui-ci émet une **injonction** qui arrête le processus de recrutement au sein de l'unité d'accréditation; après plusieurs étapes, une entente interviendra entre les parties, laquelle déterminera les conditions de travail des « **conseillers services aux particuliers** », **postes qui seront tous syndiqués** dans notre unité.

Les années 2000

Au tournant du millénaire, la **convention collective en vigueur est prolongée** afin de permettre le **règlement** devant un médiateur de **centaines de griefs** accumulés et également, d'**intégrer les employés du centre télé-bancaire à l'unité d'accréditation**.

Au début **2003**, les membres décident en assemblée générale de porter le dossier de négociation qui est dans une impasse, devant un **tribunal d'arbitrage de différends** lequel décidera le contenu du nouveau contrat de travail.

A la fin **2004**, les membres recevront les fruits de longs mois d'attente, la **nouvelle convention collective actualisée et améliorée** est d'une durée de trois ans et permet de faire des gains, de conserver la grande majorité des acquis passés en plus de prévoir des **augmentations salariales variant de 6% à plus de 20%**.

L'année **2005** amènera elle aussi un règlement dans un autre dossier majeur pour le Syndicat, celui de l'**actualisation de la portée de son certificat d'accréditation**, c'est-à-dire la mise à jour de la liste des postes couverts par la convention collective; après plusieurs années de démarches légales et discussions intenses, c'est donc **plus de cent quatre-vingts employés additionnelles** qui verront ainsi leurs conditions de travail protégées par la convention collective de travail en vigueur.

En octobre **2006**, les membres et amis du 434 célèbrent tous ensemble le début des **festivités entourant ses 40 années** d'histoire et de solidarité syndicales; les célébrations se poursuivront tout au long de 2007.

Le 6 octobre 2007, le jour même de ses 40 ans, le SEPB-434 lance officiellement ses **nouvelles pages internet** situées sur le site du SEPB-Québec (www.sepb.qc.ca); les membres peuvent dorénavant **consulter la convention collective, lire l'histoire** des 40 années d'évolution de leur Syndicat, **mieux connaître leurs dirigeantes et représentantes, accéder au bulletin Le Lien** « en ligne », renommé « **Le Lien...Internet** ». De plus, l'utilisation du courriel personnel, afin de diffuser et recevoir de l'information syndicale, permet de **rejoindre instantanément tous les membres** peu importe où ils se trouvent au Québec et à Ottawa.

C'est également en **octobre 2007** que les membres adoptent une entente de principe pour le **renouvellement de la convention collective** venant à échéance en décembre 2007. Le nouveau contrat de quatre ans prévoit des **améliorations au niveau salarial, révisions périodiques, pauses santé et assurances collectives**. Comme dans la plupart des négociations en cours dans l'ensemble du monde du travail, le régime de retraite fut un enjeu important de cette négociation; c'est la naissance du régime hybride.

L'année **2008** est marquée par le **retour de la formation syndicale aux membres**. Les cours « La déléguée syndicale », « Santé et Sécurité au

Travail » ainsi que le très couru « Prendre en main sa retraite » sont offerts chaque printemps et automne. Donnés en session intensive de fin de semaine, ces **trois cours de base répondent aux besoins des membres** à différentes étapes de leur vie au travail.

Une première en **2009, le congrès triennal** de la section locale, jusqu'à maintenant toujours tenu à Montréal, **a lieu à Québec**. Une alternance entre les deux principales villes québécoises sera dorénavant proposée chaque trois ans. Le 3 octobre 2009, plus d'une centaine de congressistes se réunissent dans la capitale québécoise pour une **journée intensive de travail syndical**. Différents sujets y sont abordés, dont l'évolution du dossier de l'équité salariale au niveau fédéral et la santé au travail. Autre fait marquant, **les élections aux postes de vice-présidentes, directrices et vérificatrices**, font l'objet d'une chaude lutte; cet intérêt des membres à vouloir s'impliquer davantage dans la vie syndicale n'est pas étranger à la formation syndicale donnée à nouveau depuis le début 2008.

Dès le début **2011**, le Syndicat consulte ses membres afin de connaître leurs demandes dans le cadre de la ronde de négociation qui s'amorce; le cahier des demandes syndicales est adopté par 98% des membres ayant voté en assemblée générale. Le processus de négociation se poursuivra du printemps 2011 à l'automne 2012, où lors d'une tournée québécoise se terminant à Québec, les membres ratifient l'entente de principe à hauteur de 81,8%. La convention collective renouvelée pour une durée de six ans prévoit, entre autres, des améliorations au niveau des vacances, assurances collectives, conditions salariales pour les employées professionnelles, nouvelle structure d'emploi et salariale pour les employées professionnelles, de même que le maintien des règles relatives au régime de retraite, élément fût un enjeu majeur de négociation.

A l'automne **2012**, les membres se réunissent en congrès à Montréal sous le thème « Parce que l'Humain c'est Capital » faisant écho à la notion de capital humain si chère à notre employeur. Les conférenciers y abordent santé mentale au travail, harcèlement psychologique ainsi que l'importance de la participation comme moyen d'avancées sociales. Les élections démontrent à nouveau l'engouement des membres du 434 pour la vie syndicale, puisque plusieurs postes à l'Exécutif sont chaudement disputés. Finalement, un 5 à 7 est organisé pour marquer le départ à la retraite de Daniel Larose, président sortant.

L'année **2013** est marquée par le déménagement des locaux du Syndicat à la tour FTQ. En effet, après avoir occupé les bureaux de la rue Papineau pendant plus de quinze ans, le Syndicat se porte acquéreur d'un espace dans la Tour FTQ au cœur de l'activité syndicale québécoise, nationale et internationale.

Un immense chantier est mis en œuvre au début **2014** afin de rattraper certains retards dans le traitement de griefs ainsi qu'envisager une approche différente, directe et plus efficace des relations de travail entre le Syndicat et la Banque pour le futur. Ce travail de fond requiert des investissements en

temps et énergie de la part de nombreux élus syndicaux et conseillers tout au long de l'année 2014. Les résultats sont sans précédent : fin 2014, début 2015, des centaines de griefs de différents types, ont maintenant été traités, payés, réglés, retirés et les façons de fonctionner entre les parties sont clarifiées et en place pour les années à venir. Tout un tour de force !!

En conclusion

La persévérance des centrales syndicales, des dirigeants de sections locales et de chacun des membres, contribuera dans les années à venir à **continuer d'étendre au plus grand nombre, ici et ailleurs, les avantages de la syndicalisation** non seulement dans le monde financier et des services mais également à l'ensemble des milieux de travail.