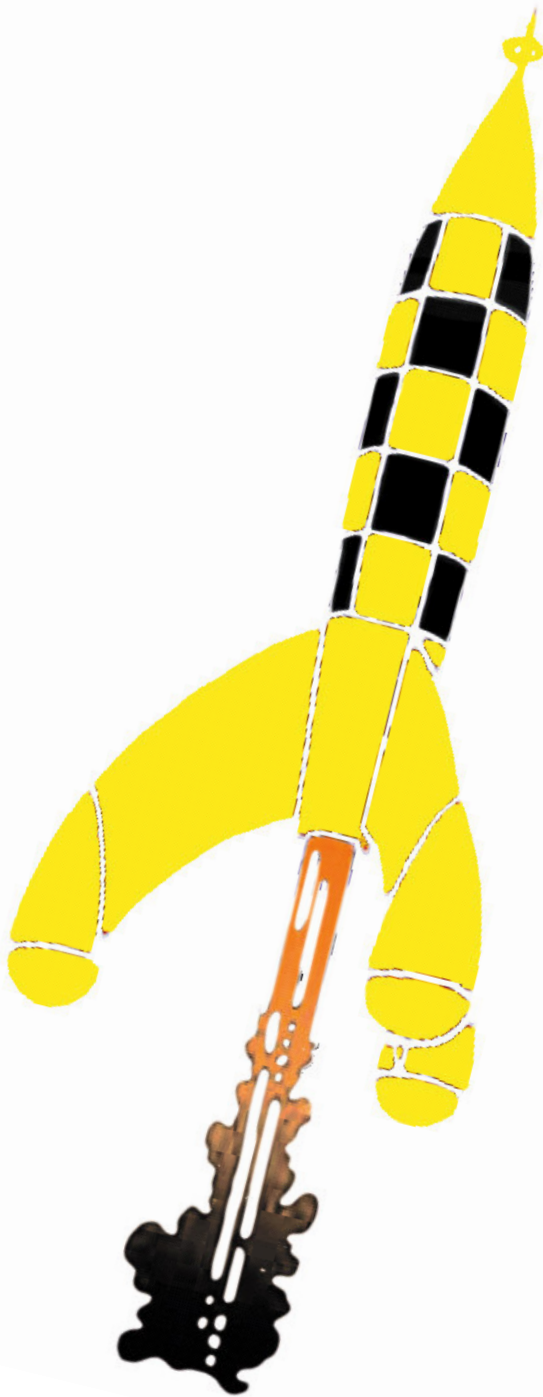


le point d'appui

LE JOURNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
SEESUS - SCFP 7498

OCTOBRE 2009
VOLUME 11, NUMÉRO 3



OBJECTIF NÉGO



Éditorial

Richard Corriveau

Un numéro d'automne qui se situe, comme il se doit, sous le signe de l'abondance. Un foisonnement de textes qui présentent, proposent, expliquent, rendent compte, se souviennent, revendiquent, luttent et qui surtout, sont le reflet d'une vie syndicale pour le moins mouvementée. C'est qu'il s'en est passé des choses depuis juin dernier. S'il fallait n'en retenir qu'une, sans contredit, nous choisirions celle qui marquera à tout jamais l'histoire du SEESUS : la fusion des accréditations officialisée par un jugement du Tribunal du travail. À lire absolument sur le sujet, l'excellent texte de Mme Francine Grondin, ex-membre de ce qu'il conviendra désormais d'appeler l'Iniquité 98, du moins jusqu'à ce que justice soit faite...

Par ailleurs, comme à chaque début d'année scolaire, lors de notre première assemblée générale, il y a renouvellement de la moitié des membres de l'Exécutif et c'est devenu une tradition de publier dans le journal les mises en candidature reçues.

Vous constaterez également que de nombreuses pages sont consacrées à une lettre reçue de membres exprimant leur insatisfaction et à la réponse que leur adresse notre président. Il n'est jamais réjouissant de voir des collègues se déchirer, mais puisque la question a été posée, serait-il impensable de chercher ailleurs que dans nos rangs, ceux qui auraient eu intérêts à laisser pourrir le conflit depuis des années?...

Et cependant, dans tout ce maelström d'idées, de doutes et de certitudes, un objectif point. C'est l'**OBJECTIF NÉGO**. Venez en grand nombre à l'assemblée générale du 19 octobre, nous y discuterons de nos demandes.

Assemblée générale
Lundi 19 octobre 2009
15 heures
Centre culturel

Points à l'ordre du jour :

- Élections
- Cahier des demandes

UN 5 À 7 SUIVRA

Dans ce numéro

Éditorial	2
Mises en candidature	3
Départ de Louise Ainslie	4
Opinion des membres	5
Réponse du Syndicat	8
Bourses SEESUS	10
Bazar	10
Conseil syndical	11
Cahier des demandes	11
Mouvement du personnel	13
Retour	15

Les candidatures reçues pour les différents postes en élection au sein de l'Exécutif syndical sont par ordre de réception. La période de mise en candidature se termine à 15 h le lundi 5 octobre 2009.

Les postes sont :

- La vice-présidente ou le vice-président aux relations de travail
- La ou le secrétaire
- La trésorière ou le trésorier
- La représentante ou le représentant aux avantages sociaux

Vice-président aux relations de travail

Nom : Daniel Bizier

Endroit de travail : Service des immeubles

Raisons pour lesquelles j'aspire à ce poste : Mon expérience a commencé en 2001 comme délégué social, délégué de secteur, représentant au Comité des relations de travail et représentant au Comité du plan d'évaluation. Depuis un an, je suis vice-président aux relations de travail. J'ai le goût de travailler pour le bien et l'harmonie des membres du Syndicat dont je fais partie et, de plus, de pouvoir poursuivre le travail déjà entrepris avec l'équipe de négociation pour notre prochaine convention collective. Un défi qui me tient à cœur. Je suis une personne modérée, capable de supporter la pression et le stress. On reconnaît mes aptitudes de leader et j'ai des habiletés pour établir la confiance des gens par ma qualité d'écoute et ma détermination à mener un dossier.

Idées sur le genre de syndicalisme que je veux défendre : Je veux rallier les gens et j'ai l'énergie pour défendre les intérêts des membres, et ce, peu importe le secteur auquel ils sont rattachés. Mon style de syndicalisme est axé sur la transparence, le respect et la communication. En favorisant une information constante, franche et complète, ainsi qu'un bon service de suivi aux membres par rapport à leurs besoins, leurs demandes et leurs intérêts, je crois qu'il est possible de les amener à s'impliquer et à s'approprier davantage leur Syndicat. Notre milieu de travail a beaucoup évolué depuis les débuts du Syndicat. Il faut en tenir compte et veiller aux intérêts des membres et ce, dans la meilleure harmonie entre les trois secteurs et la meilleure compréhension possible de tous les membres.

Proposé par : Ghislain Béliveau

Appuyé par : Marc Bergeron

Représentant aux avantages sociaux

Nom : Robert Dumont

Endroit de travail : FMSS

Raisons pour lesquelles j'aspire à ce poste : Continuité du travail amorcé. Travailler à garder et bonifier les acquis syndicaux.

Idées sur le genre de syndicalisme que je veux défendre : Équitable pour le respect des membres.

Proposé par : Caroline Paquet

Appuyé par : Nicolas Poulin

Trésorière

Nom : Nancy Breton

Endroit de travail : SRHF

Raisons pour lesquelles j'aspire à ce poste : J'occupe ce poste depuis déjà deux ans et il me ferait plaisir de continuer mon travail pour l'équipe du SEESUS.

Des idées sur le genre de syndicalisme que je veux défendre : Un syndicat qui se bat pour le droit de ses employées et employés.

Proposée par : Joane Malenfant

Appuyée par : Charles Miquelon

Mises en candidature (suite)

Secrétaire

Nom : Odile Couture

Endroit de travail : Faculté d'éducation

Raisons pour lesquelles j'aspire à ce poste : Comme je suis présentement au Comité de négociation pour la nouvelle convention collective, je souhaite maintenant m'impliquer davantage dans ce qui entoure l'application de cette convention. Et je souhaite le faire en équipe avec les autres personnes de l'Exécutif.

Des idées sur le genre de syndicalisme que je veux défendre : (a) Je veux défendre un syndicalisme qui s'appuie sur le préambule de notre convention collective¹; (b) je veux défendre un syndicalisme d'ouverture qui place les travailleuses et les travailleurs au cœur de mes préoccupations.

Proposée par : Nicole Beaulieu

Appuyée par : Micheline St-Cyr

¹ L'Université et le Syndicat reconnaissent que l'Université est un service public ayant pour tâche d'offrir à l'enseignement, à la recherche et au service à la collectivité, raisons même de son existence, des services de qualité et d'efficacité nécessaires à son excellence et à son amélioration constante, et pour ce faire, de rechercher les conditions d'emploi et de carrière nécessaires au maintien et à l'amélioration des services requis.

La présente convention a pour buts :

- a) d'établir des rapports ordonnés entre l'Université, le Syndicat et les personnes salariées régies par les présentes;
- b) d'établir des conditions qui assurent entre autres, dans la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
- c) d'établir les conditions de travail des personnes salariées régies par les présentes;
- d) d'établir des mécanismes pour le règlement des problèmes et griefs qui peuvent surgir entre l'Université, le Syndicat et

Au cœur de l'action

Louise Ainslie

Après plusieurs belles années d'implication au sein de l'Exécutif syndical où vous m'avez donné le privilège d'agir en tant que secrétaire, j'ai décidé de ne pas solliciter de nouveau mandat. Une décision difficile à prendre même si elle est mûrement réfléchie. Rédiger les procès-verbaux m'était devenu pénible et, quand ça devient obligation sans plaisir, il est temps de laisser sa place. Et pourtant, il n'y a pas de meilleure place à occuper!

Siéger à l'Exécutif syndical, c'est devenir un élément de changement au cœur même du SEESUS. Aucune compétence particulière n'est nécessaire, si ce n'est de faire preuve de « gros bon sens » et d'être animé du désir de faire avancer la cause syndicale. Toutes les discussions se font dans le respect au sein d'une équipe formidable. Des idées différentes, des divergences d'opinion poussent le SEESUS toujours plus loin.

En m'impliquant à l'Exécutif, je voulais aussi donner un peu de couleur « groupe bureau », groupe qui semble moins à l'aise dans la structure syndicale. Je suis sensible au fait que le SEESUS est majoritairement féminin et que les femmes y sont peu représentées. Ce phénomène n'est pas unique au SEESUS, il se vit dans la plupart des syndicats. Il reste du chemin à faire de ce côté-là, mais j'espère humblement en avoir parcouru un bout de ce chemin. Que voulez-vous, syndicaliste rime avec féministe et je suis affligée de tous ces maux en « iste »!

N'ayez crainte, mon départ de l'Exécutif ne signifie pas mon départ du SEESUS. Ma flamme syndicale brille toujours autant. Je travaille encore activement pour vous comme représentante du groupe bureau au Comité des relations de travail. Je suis aussi impliquée dans le dossier de l'équité salariale, dossier qui me tient particulièrement à cœur, vous l'aurez deviné.

Je voulais simplement profiter de l'occasion qui m'est offerte pour vous remercier du privilège que vous m'avez accordé et je souhaite être digne de la confiance que vous continuez à me témoigner. Soyez assurées et assurés que je mets tout mon cœur à défendre vos intérêts.

Un petit pas pour l'Université, un grand pas pour les employés de la recherche???

Je ne peux m'empêcher de paraphraser Neil Armstrong, car on souligne cet été les 40 ans de la marche de l'homme sur la lune. Ce fut certainement un moment phare dans l'histoire de l'humanité. À notre échelle, un autre moment historique s'est produit cet été : la requête pour fusionner l'unité d'accréditation des employés de la recherche (unité 98) avec les employés réguliers (unité 74) a été acceptée par la Commission des relations de travail (CRT). De plus, autre fait historique, l'Université pour une fois ne conteste pas cette décision...

Après 20 ans de procédures et de revendications et surtout de travail acharné et de dévouement de plusieurs personnes ayant foi en la cause, le personnel de soutien à la recherche a obtenu gain de cause et fait partie désormais du SEESUS en une seule unité d'accréditation les réunissant au personnel régulier.

Voici un bref rappel historique

1989 : Dépôt de la demande d'accréditation syndicale au CRT.

1993 : Le juge Brière déclare l'Université de Sherbrooke (et non les chercheurs) employeur des gens de la recherche. Fidèle à ses habitudes, l'Université conteste la décision et retourne en appel.

1998 : Après une saga de neuf ans de procédures et de frustrations, signature d'une première convention (1998-2001) minimaliste basée sur les lois minimales du travail. L'Université accepte d'agir comme l'employeur à condition que les employés de la recherche fassent partie d'une accréditation à part soit l'unité 98. En effet, comparées à celles de l'unité 74, les conditions de travail proposées sont celles d'employés d'une autre planète.

Un seul gain : des échelles de salaires avec des échelons et un salaire de départ minimal. L'ensemble des employés atteint au minimum l'échelon 1 et les autres sont intégrés dans l'échelon le plus près de leur taux horaire du moment et non en fonction de leur nombre d'années de service. Rappelons qu'il est question de service continu et non d'ancienneté...

2003 : Signature d'une 2^e convention (**2003-2006**) après deux ans de négociations.

Gains :

- Affichage des postes disponibles en recherche;
- Augmentation d'échelon automatique à chaque année;
- Indexation 2 %;
- Avantages sociaux : assurances, assurances maladie (court et long terme), congé de maternité, etc.;
- Régime de retraite (le même que le personnel régulier).

Ceci représente un pas en avant, mais plusieurs revendications légitimes nous sont refusées :

- Reconnaissance de l'ancienneté à l'Université : 35 ans de service continu = 0 année d'ancienneté;
- Reconnaissance du nombre d'années de service. Par exemple : un employé qui travaille depuis 10 ans peut se retrouver à l'échelon 1 lors d'un changement d'emploi, que ce soit volontaire ou lors d'une mise à pied;
- Travail égal, salaire égal : des salaires inférieurs à ceux des employés réguliers pour un emploi comparable ou identique avec pourtant les mêmes exigences et diplômes;
- Attribution des postes selon les années de service continu : seule la compétence est évaluée, le nombre d'années de service continu n'est pas considéré.

2007 : Début des négociations d'une 3^e convention collective

Juillet 2008 : Dépôt d'une requête en fusion des accréditations unité 98 et unité 74 au CRT, que l'Université conteste. Suspension de la table de négociation en cours.

Juillet 2009 : La Commission tranche en faveur du Syndicat : la fusion est acceptée et l'Université décide de ne pas contester cette décision. Vingt ans après, l'objectif de départ est atteint, soit faire partie d'une seule unité d'accréditation au SEESUS avec les employés réguliers.

Automne 2009 : Début des négociations d'une première convention collective regroupant tous les employées et employés de soutien.

Le défi est de taille pour arrimer les conditions de travail des deux unités d'accréditation qui sont à des années-lumière l'une de l'autre, l'employeur ayant fait le maximum pour qu'elles soient le plus différentes possible...

- Service continu au lieu d'ancienneté;
- Nombre d'échelons plus élevé (5 à 20 plutôt que 3 à 11);

- Salaires inférieurs de 15 % à 23 % selon l'emploi;
- Liste de disponibilité au lieu d'une liste de rappel;
- Affichage des postes pratiquement symbolique;
- Sécurité d'emploi inexistante.

Quelques exemples significatifs de la réalité actuelle du personnel de recherche :

Une secrétaire à la recherche après 5 ans de service gagne moins qu'une secrétaire classe 4 à sa première journée de travail à l'Université; il lui faudra 17 ans de service pour gagner le même salaire qu'une secrétaire employée régulière qui a 4 ans d'ancienneté. Une technicienne à la recherche après 10 ans de service gagne moins qu'une technicienne de laboratoire à sa première journée de travail; après 19 ans de service, elle gagnera moins que son vis-à-vis après 7 ans d'ancienneté.

Ces mêmes employées, lors d'un changement d'emploi à la suite d'un départ volontaire ou d'une mise à pied, n'ont aucune garantie de conserver le même salaire si elles postulent pour un poste identique ou similaire en recherche. Elles auront le choix, soit d'accepter le premier échelon de l'échelle salariale, soit d'être en chômage et de s'inscrire sur la liste de rappel des employés réguliers avec 0 jour d'ancienneté.

Il reste donc des pas de géant à accomplir pour les employés de soutien à la recherche. L'Université doit prouver sa bonne volonté et son réel désir d'intégrer tout son personnel de soutien à la grande communauté universitaire. Pour ce qui est des salaires, nous sommes très loin du principe généralement reconnu du travail égal, salaire égal.

L'Université utilise la renommée de la recherche effectuée dans ses murs comme moyen d'attraction pour renouveler sa clientèle étudiante et attirer des talents prometteurs. Il est temps que l'Université reconnaisse la contribution des employés de soutien à la recherche et que la discrimination cesse.

(Texte de la décision sur la requête en fusion des accréditations disponible au www.seesus.ca : « Documentation – Décisions juridiques »)

Francine Grondin

Ex-technicienne à la recherche
31 ans de service continu
Employée sur la liste de rappel
1 an et 300 quelques jours d'ancienneté

Une autre lettre — Août 2009

Nous, soussignés, aimerions exprimer notre opinion par le biais de cette chronique quant à notre insatisfaction envers le Syndicat et certains de ses représentants.

Une maladresse, un manque d'expérience, un dossier mal compris, bref les résultats se traduisent non seulement par cette insatisfaction, mais voilà que ce dernier, nous parlons bien ici du Syndicat, entreprend des actions en justice contre sept de ses membres. Selon nous, un syndicat a comme premier objectif non seulement la protection des droits de ses membres, mais également de protéger l'intégrité de tous et au besoin, de désamorcer un conflit potentiel plutôt que de jeter de l'huile sur le feu et ainsi engendrer un conflit qui a pris des proportions qui font en sorte qu'il n'est plus possible de rétablir l'harmonie qui régnait avant que le Syndicat ne faillit à sa tâche.

Les salariés brimés que nous sommes n'ont malheureusement pas les moyens financiers pour faire valoir leurs droits, et ce, contrairement aux autres salariés faisant partie de l'organisation et pour lesquels les frais sont assumés par le Syndicat. Depuis quand le Syndicat a-t-il le droit d'abandonner ses membres sans ressources, sans aucun moyen de se défendre ou de contester une décision? Il y a une différence entre ne pas défendre les membres sous prétexte que le dossier n'a pas de chance de gain et travailler contre ses membres allant même jusqu'aux procédures judiciaires en faveur d'un autre groupe de personnes. Ici, il y a apparence de conflit d'intérêts et de partialité. Nous attendons toujours les retours d'appel promis et après tout ce temps et ces bouleversements, nous nous sentons abandonnés par le Syndicat et par nos pairs.

Que cache ce dossier? Quels sont les vrais intérêts des dirigeants ou représentants dans cette affaire? Nous n'en savons rien. Ce que nous savons cependant, c'est que l'harmonie et le climat de confiance sont rompus dans notre secteur de travail, où nous avons pourtant déjà vécu de beaux moments. À cause de tout cela, le temps qui s'écoulera d'ici à ce que chacun prenne sa retraite sera long et pénible, et la santé de chacun pourrait en être affectée.

.../

Que ce soit lors d'une réunion, de party de Noël ou autres activités de groupe, un malaise sera senti même pour les personnes qui ne sont pas concernées, mais qui travaillent dans notre Service.

Afin de rétablir une justice, notre droit à revendiquer et à nous défendre, à réduire cette apparence de conflit d'intérêts, le Syndicat n'aurait-il pas l'obligation morale de prendre les mesures pour assumer les frais d'un avocat que nous aurons choisi pour nous aider dans la défense de ce que nous croyons être légitime?

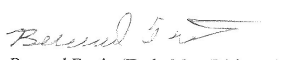
Jamais nous n'aurions cru que notre Syndicat agirait de la sorte et qu'en plus une organisation comme le SCFP irait aussi loin pour bafouer les droits des salariés. Oui, ici nous blâmons également les représentants du SCFP et la centrale syndicale elle-même pour leur manque de savoir-faire, leur façon cavalière de nous traiter et pour avoir activé un conflit qui n'aurait jamais dû être, un mal pour lequel il n'y avait comme remède que l'écoute, la discussion et la recherche d'un consensus. Voilà, il est maintenant trop tard et le mal est fait. Nous donnerez-vous les outils nous permettant de nous faire valoir comme nos confrères qui ont bénéficié des conseils syndicaux et du soutien financier?

Vraiment vous, nos dirigeants en qui nous avons mis notre confiance, vous avez failli à la tâche et avez oublié les principes fondamentaux qui ont conduit au mouvement syndicaliste.

DERNIÈRE HEURE : Une décision récente de la Commission des relations de travail du Québec statuait et retirait la carte de compétence d'un des salariés concernés, pourtant accordée et approuvée par l'émetteur et le régisseur de ces cartes, soit Emploi-Québec. Même si ce salarié avait accumulé toutes ses heures d'apprentissage et passé l'examen ministériel avec succès, notre Syndicat, le requérant devant la cour, dois-je vous le rappeler, avait plaidé, lors des audiences, que le salarié et mis en cause avait acquis ses heures d'apprentissage illégalement et que la sécurité publique était même compromise. Pourtant, ces tâches lui avaient été confiées par son supérieur immédiat depuis tout près de 19 ans sans aucun incident et apparaissent dans la description de fonction approuvée par le Syndicat. Pourquoi la notion d'illégalité n'apparaît-elle que tout récemment? Est-ce que tous les gens, Syndicat et supérieur immédiat inclus, soupçonnaient qu'une partie de nos tâches relevaient d'un métier réglementé?

Il faut aussi préciser que certains supérieurs immédiats possédaient la carte de compétence de ce métier et n'ont jamais cru que les tâches confiées relevaient de leurs propres métiers. Malgré notre bon vouloir d'être en loi, le Syndicat s'y oppose et continue les recours avec des avocats.

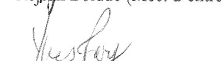
Merci de faire paraître ce texte dans le prochain « le point d'appui » et de grâce, n'amplifiez pas notre sentiment qu'il y a partialité de votre part en omettant de le publier intégralement dans le prochain journal syndical.

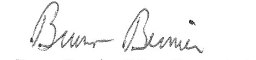

Bernard Fortin (Tech. Mec. Bâtiment)


Marc Pépin (Tech. Mec. Bâtiment)


Patrick Normandeau (Tech. Mec. Bâtiment)


Rejean Bolduc (Mec. d'entretien)


Yves Roy (Mec. d'entretien)


Bruno Bernier (Mec. d'entretien)


Erick Sylvain (Mec. d'entretien)

Réponse du Syndicat

Stéphane Caron, président

Pour bien répondre aux nombreuses accusations que contient la lettre d'opinion exprimée par les mécaniciens d'entretien et les techniciens en mécanique du bâtiment, il faut expliquer les faits depuis le début.

Voici les parties impliquées dans ce dossier.

Les demandeurs :

Le Syndicat des employés et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke

Les mécaniciens en tuyauterie détenteurs d'un certificat de qualification dans le métier de tuyauteur spécialité plombier et poseur d'appareils de chauffage.

La défenderesse :

L'Université de Sherbrooke

Les mis en cause :

Procureur général du Québec (Emploi-Québec)

Les techniciens en mécanique du bâtiment et des mécaniciens d'entretien

.../

La toile de fond du litige débute en 2001 lorsque l'un des mécaniciens en tuyauterie constate et avise Emploi-Québec que l'Université de Sherbrooke retient les services des techniciens en mécanique du bâtiment pour exercer les fonctions de mécaniciens en tuyauterie sans détenir le certificat de qualification.

Le ou vers le mois de juin 2004, les mécaniciens en tuyauterie formulent une plainte verbale auprès d'Emploi-Québec à l'effet que l'Université de Sherbrooke fait effectuer des fonctions du métier de tuyauteur par des salariés ne détenant pas de certificats de qualification.

Le 21 juin 2004, les demandeurs demandent à Emploi-Québec d'éclairer les parties sur l'application de la réglementation sur les tâches de technicien en mécanique du bâtiment versus les tâches de mécanicien en tuyauterie. Emploi-Québec répond et transmet aux parties une lettre à cet effet. Par la suite, deux représentants d'Emploi-Québec se déplacent pour rencontrer l'Université de Sherbrooke pour lui donner de l'information supplémentaire sur la loi et les règlements applicables.

Malgré ces démarches, l'Université de Sherbrooke continue à ignorer la loi et la réglementation et fait exécuter des fonctions du métier de tuyauteur par les salariés mis en cause sans détenir le certificat de qualification requis.

Le 25 novembre 2004 les salariés demandeurs font alors parvenir une plainte écrite à Emploi-Québec. Suite à la réception de la plainte, Emploi-Québec envoie un avis d'infraction à la défenderesse.

Bien que la défenderesse ait reçu un avis d'infraction, elle continue d'ignorer la loi et la réglementation applicable et fait exécuter des fonctions du métier de tuyauteur par les salariés mis en cause sans qu'ils détiennent le certificat de qualification requis.

En mars 2007, les salariés demandeurs déposent auprès d'Emploi-Québec une série de plaintes contestant toujours les agissements de la défenderesse de faire exécuter des fonctions du métier de tuyauteur par les salariés mis en cause sans qu'ils détiennent le certificat de qualification requis.

Suite à la réception de ces plaintes, Emploi-Québec a émis à la défenderesse et aux salariés mis en cause des constats d'infraction.

Le 23 octobre 2007, le mis en cause Emploi-Québec émet des carnets d'apprentissage aux salariés mis en cause pour le métier de tuyauteur. Depuis cette date, les salariés mis en cause continuent d'exercer le métier de tuyauteur sans supervision. Les demandeurs ont voulu déposer de nouvelles plaintes mais le mis en cause Emploi-Québec est réticent à les accepter car les salariés mis en cause ont des carnets d'apprentissage.

Le 30 octobre 2007, Monsieur René Alarie, ingénieur et directeur du Service des immeubles de la défenderesse, écrit à Monsieur Hervé Bruneau du mis en cause Emploi-Québec afin de faire reconnaître des heures travaillées par le salarié mis en cause Réjean Bolduc à titre de plombier apprenti.

Par cette lettre, Monsieur Alarie allègue que le salarié mis en cause Réjean Bolduc a été directement supervisé pour 17 716 heures par des contremaîtres plombiers, détenteurs de certificats de qualification, soit Monsieur Jean-Paul Charest et Monsieur Benoît Vallée.

Le 16 novembre 2007, Monsieur Jean-Paul Charest écrit une lettre à Monsieur Hervé Bruneau pour l'informer qu'il n'a presque jamais effectué des travaux de plomberie ou de chauffage à titre de compagnon. Alors il l'avise que s'il reçoit de la défenderesse des documents indiquant des heures d'apprentissage effectuées par des salariés de la défenderesse sous sa supervision, elles ne sont pas valides car il n'a jamais eu d'apprenti à superviser.

Le 21 novembre 2007, Monsieur Benoît Vallée adresse à Monsieur Hervé Bruneau une lettre identique à celle de Monsieur Jean-Paul Charest.

Le 11 avril 2008, Monsieur René Alarie demande au mis en cause Emploi-Québec de régulariser la situation du salarié mis en cause Réjean Bolduc et lui fait parvenir un formulaire intitulé *Fiche de renseignement* visant à évaluer des heures travaillées et des travaux exécutés dans le métier de tuyauteur afin d'obtenir un certificat de qualification.

La défenderesse invoque les mêmes 17 716 heures de travail mentionnées dans sa lettre précédente que le salarié mis en cause Réjean Bolduc aurait exécutées relativement au métier de plombier sous la supervision de Messieurs Jean-Paul Charest et Benoît Vallée.

.../

Sans autre pièce justificative ou enquête, le mis en cause Emploi-Québec reconnaît au salarié mis en cause Réjean Bolduc un nombre d'heures suffisant pour être admis à l'examen de qualification. En effet, le 1^{er} mai 2008, le salarié mis en cause Réjean Bolduc est admis à l'examen de qualification.

Le 2 juillet 2008, les demandeurs se présentent au bureau du mis en cause Emploi-Québec afin d'y déposer de nouvelles plaintes visant la défenderesse. Lors de cette rencontre, Monsieur Luc Lasnier a reçu les plaintes des demandeurs en les avisant toutefois qu'il a reçu des pressions politiques pour ne plus appliquer intégralement les règlements à l'égard de la défenderesse.

Le 9 juillet 2008, le salarié mis en cause Réjean Bolduc a obtenu son certificat de qualification en chauffage émis par le mis en cause Emploi-Québec.

Les demandeurs, après avoir su le 3 juin 2008 qu'un certificat de qualification a été émis au mis en cause Réjean Bolduc, ont entrepris des procédures auprès de la Commission des relations du travail, division de la construction et de la qualification professionnelle afin de contester la reconnaissance par le mis en cause Emploi-Québec d'heures d'apprenti tuyauteur aux salariés mis en cause.

Par cette procédure, les demandeurs demandent l'invalidation des heures reconnues aux salariés mis en cause à titre d'apprenti tuyauteur.

Les mis en cause ont présenté des moyens préliminaires à l'encontre de la requête, notamment à l'effet que les demandeurs ne peuvent être des personnes lésées au sens de la réglementation et n'ont pas l'intérêt suffisant pour entreprendre le recours. L'audition sur les moyens préliminaires a eu lieu le 18 novembre 2008 devant le commissaire François Caron.

Le lendemain de l'audition, la défenderesse a convoqué les demandeurs et les salariés mis en cause à une rencontre où elle annonce une réorganisation des fonctions. À cette occasion, la défenderesse retire des fonctions réglementées de tuyauteur aux salariés demandeurs pour les attribuer aux salariés mis en cause.

De plus, elle oblige les salariés demandeurs à superviser les salariés mis en cause lorsqu'ils seront appelés à exécuter ces tâches.

Il existe de nombreux dangers reliés à l'exécution des travaux sur le système de plomberie, de tuyauterie de procédés techniques, de chauffage et de combustion par des salariés n'ayant pu bénéficier d'un apprentissage en bonne et due forme et ne détenant pas un certificat de tuyauteur.

Encore plus inquiétant, c'est que la défenderesse menace les salariés demandeurs et les mis en cause de sanctions disciplinaires à défaut de se conformer.

Les agissements de l'Université de Sherbrooke depuis les débuts de ces événements, démontrent clairement son intention de ne pas se conformer aux dispositions de la réglementation, de la loi et de la convention collective applicables et qu'elle continuera avec persistance à mettre en danger la santé et la sécurité de tous ses employés et du public qui fréquentent son établissement.

Les heures effectuées de façon illégale par des personnes ne détenant pas de certificat de qualification ou qui ne détenaient pas un carnet d'apprenti et dont le travail n'a pas été supervisé par un travailleur qualifié ne pouvaient être considérées comme une expérience équivalente.

La façon d'agir du mis en cause Emploi-Québec laisse perplexe car elle est entachée d'irrégularités fatales. En effet, malgré l'intérêt évident des demandeurs, elle décide de ne pas les aviser de la reconnaissance des heures accordées au salarié mis en cause Réjean Bolduc. De plus, le mis en cause Emploi-Québec a tourné les coins ronds pour reconnaître des heures travaillées en tuyauterie au salarié mis en cause Réjean Bolduc.

D'ailleurs, le mis en cause Emploi-Québec admet dans sa requête que le salarié mis en cause Réjean Bolduc s'est vu reconnaître des heures de travail à titre de tuyauteur chez la défenderesse avant l'émission du carnet d'apprentissage.

Le 9 septembre 2009, la Commission des relations de travail a tranché en faveur des demandeurs en déclarant ce qui suit :

.../

« ...La Commission conclut qu'au moment où Réjean Bolduc a été convoqué à l'examen de qualification, soit le 1^{er} mai 2008, qu'il n'avait pas terminé son apprentissage du métier réglementé qu'il revendique, suivant les termes et les modalités du Règlement R4.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE Le recours

ANNULE La décision d'Emploi-Québec du 1^{er} mai 2008 visant à convoquer Réjean Bolduc à l'examen de qualification pour l'obtention d'un certificat de qualification en chauffage (CC) et en tuyauterie de procédés techniques (TPT);

ANNULE Les résultats des examens de qualification qui ont été administrés à Réjean Bolduc pour l'obtention d'un certificat de qualification en chauffage (CC) et en tuyauterie de procédés techniques (TPT);

ANNULE Le certificat de qualification en chauffage (CC) et en tuyauterie de procédés techniques (TPT) émis à Réjean Bolduc;

ORDONNE À Emploi-Québec de considérer l'apprentissage de Réjean Bolduc pour l'obtention du certificat de qualification en chauffage (CC) et en tuyauterie de procédés techniques (TPT) à compter de son admission au programme d'apprentissage soit le 23 octobre 2007, et de considérer, le cas échéant, l'application du Règlement 1.2.»

Les actes plus amplement décrits ci-avant ont causé et continueront de causer un préjudice sérieux et irréparable aux demandeurs notamment en les privant d'exercer leur métier et en leur niant la protection de leur santé et sécurité.

Le Syndicat demandeur n'a pas uniquement le droit d'exiger l'application de la réglementation et de la loi mais a le devoir et l'obligation de prendre tous les moyens à sa disposition pour l'obtenir.

Au moment d'écrire ces lignes, malgré la décision de la Commission des relations du travail, l'Université de Sherbrooke continue toujours d'agir dans l'illégalité. C'est donc un dossier qui est à suivre.

BOURSES SEESUS

Le programme de bourses d'études du SEESUS nous revient cet automne encore. Trois bourses d'études d'une valeur de 500 \$ chacune seront remises aux enfants des membres inscrits à temps complet à l'Université de Sherbrooke.

Conditions d'admissibilité

Enfant à charge de moins de 25 ans, étudiant à temps complet à l'Université de Sherbrooke.

Critères de sélection

- | | |
|------------------------------|--|
| 1^{re} bourse | Caractère social (ex. : implication humanitaire) |
| 2^e bourse | Rendement académique à l'Université |
| 3^e bourse | Au hasard parmi les demandes reçues |

Comité de sélection

Les membres de l'Exécutif syndical.

Date limite du concours

Le vendredi 13 novembre 2009

Vous devez fournir le nom du parent membre du Syndicat, le nom de l'enfant, l'attestation d'études à l'Université de Sherbrooke, un relevé de notes et une copie d'un document démontrant l'âge de l'enfant et nous l'expédier au bureau du Syndicat - local F1-230, Pavillon J.-S.-Bourque.

BAZAR

J'aimerais acheter des plats Tupperware et je cherche quelqu'un qui en vend.
Vous pouvez me contacter à la maison au numéro 819-564-0361.

Chantal

Odile Couture

Fusion

Le 2 juillet dernier, la Commission des relations de travail rendait sa décision à la suite de la requête en fusion des deux accréditations syndicales du SEESUS. Après une bataille de 20 ans, l'unité 74 (régulier) et l'unité 98 (recherche) fusionnent.

Négociation

À la suite de la fusion, les représentants du personnel régulier et de la recherche se retrouvent ensemble autour de la table pour négocier une nouvelle convention collective commune.

Équité salariale

Le Comité sur l'équité salariale se rencontre une à deux fois par semaine. À ce jour, 32 fonctions sur environ 180 ont été évaluées. La date butoir pour la fin des travaux est le 1^{er} décembre 2010.

Politique salariale gouvernementale (2 %)

À la suite d'un grief déposé par le SEESUS, le Tribunal du travail rendait sa décision à savoir que l'augmentation salariale de 2 % prévue à l'article 8-2.01 de la convention collective devait être versée pour les mois de janvier à mars 2006. Aussi, l'Université s'est engagée à verser les montants en cause au plus tard en septembre (début octobre, ce n'est toujours pas fait).

(Texte de la décision disponible au www.seesus.ca dans la section « Documentation – Décisions juridiques »)

Perfectionnement

Le Comité de perfectionnement rappelle l'importance de suivre les étapes suivantes lors d'une demande de perfectionnement : remplir la demande de participation; joindre un plan de cours; envoyer une copie de la demande à la représentante du SEESUS. Cette marche à suivre est décrite sur le formulaire disponible au www.seesus.ca dans la section « Formulaires ».

Cahier des demandes

Daniel Bizier

Vice-président aux relations de travail

Au moment d'écrire ces lignes, le Comité de négociation est à finaliser notre cahier de demandes. Chaque demande a été analysée pour être bien comprise.

Ce travail fut pour moi une expérience très enrichissante par le fait de vous avoir rencontré dans chacun de vos secteurs, de vous avoir écouté, compris et d'avoir rédigé vos demandes. Il reste encore énormément de travail à faire, car après l'acceptation du cahier de demandes à l'assemblée générale du mois d'octobre, nous le présenterons à la partie patronale pour le début de la négociation.

Toutes les demandes sont très bien justifiables, que ce soit le rattrapage salarial par rapport à d'autres universités; l'amélioration de nos avantages sociaux pour ce qui est de la conciliation travail-famille; rendre plus accessibles les possibilités de reconnaissance d'acquis, particulièrement pour les secrétaires expérimentées qui voudraient devenir commis aux affaires académiques, et l'accessibilité au niveau 1 pour le groupe technique, dans le but de promouvoir une carrière enrichissante à l'Université. Il y a aussi de grands défis à relever dans le dossier des assurances collectives et l'intégration de nos nouveaux compagnons de travail de l'unité 98.

Je tiens à vous dire que le Comité de négociation, à qui se sont ralliés Lucie Chouinard et Robert Dumont (unité 98), travaille très fort pour la prochaine convention collective. Nous sommes motivés et bien déterminés. Nous avons besoin de sentir votre appui et votre énergie en vous ralliant et en vous affichant à votre syndicat le SEESUS.

Mouvement du personnel

N°	AFFICHAGE		OBTENU PAR	POSTE LAISSÉ VACANT		ENTRÉE EN FONCTION	PARTICULARITÉS
00141	Secr. direction (Dép. lettres et comm.) - FLSH	Classe 6	Solange Côté	Salariée temporaire		22 juin 09	Décision de Louise Beaucage de ne pas conserver le poste
00226	Tech. en mécanique du bâtiment Service des immeubles	Classe 9	Jonathan Gagnon	Personne de l'extérieur		14 juin 09	
00260	Aide de laboratoire Atelier central - FMSS	Classe 2	Catherine Thibodeau	Salariée temporaire		8 juin 09	Décision de Kathleen Cass de ne pas conserver le poste
00294	Préposé à l'entretien (terrains) - Serv. immeubles	Classe 4	Michel Lemay	Préposé au stationnement Service des immeubles	Classe 2	29 juillet 09	Décision de Guy Côté de ne pas conserver le poste
00329	Secrétaire Adm/FMSS	Classe 4	Sylvie Bouchard	Salariée temporaire		5 oct. 09	Décision de Annie Carbonneau de ne pas conserver le poste
00330	Secr. direction Adm/FMSS	Classe 6	Marlaine Daigle	Secr. direction (Dép. biochimie) - FMSS	Classe 6		
00338	Tech. activités formation clinique /Adm.—FMSS	Classe 8	Sylvie St-James	Salariée temporaire		15 juin 09	
00341	Tech. en informatique Dép. physique — F. sciences	RECHERCHE	François Landry	Personne de l'extérieur		18 août 09	Durée : 1 an avec possibilité renouvellement
00342	Secr. direction SRHF	Classe 6	Marie-Claude Archambault	Commis (rémunération) SRHF	Classe 6	1 juin 09	
00349	Commis (gestion locaux et laboratoires)/Adm. - FMSS	Classe 5	Bertrand Ducharme	Aide général régie des salles Adm. - FMSS	Classe 2	17 juin 09	
00358	Secrétaire (Dép. kin.) - FEPS	Classe 4	Roxane Fortin-Dodier	Salariée temporaire			
00359	Secr. direction (Dép. pharmaco) - FMSS	Classe 6	Diane Robitaille	Secrétaire (Dép. pharmaco) - FMSS	Classe 4	25 mai 09	
00369	Secr. direction Dép. biologie - F. sciences	Classe 6	Annie Carbonneau	Salariée temporaire			
00376	Animalier Animalerie - FMSS	Classe 4	Michelle Beauchesne	Aide laboratoire Atelier central - FMSS	Classe 2	15 juin 09	
00381	Commis aff. acad. Adm/Faculté des sciences	Classe 6	France Morissette	Commis aff. acad. Adm./Faculté de génie	Classe 6	16 août 09	Longueuil
00382	Infirmière Service de santé - S.V.E.	Classe 10	Nathalie Godin	Infirmière Service de santé - S.V.E.	Classe 10		Temps complet
00393	Tech. en physique (Dép. génie électrique et informatique) F. génie	Classe 10	Khalid Moumanis	Personne de l'extérieur		26 juillet 09	
00395	Commis II (comptabilité) SRHF	Classe 4	Josée Dessureault	Personne de l'extérieur		22 juin 09	

Mouvement du personnel (suite)

N°	AFFICHAGE		OBTENU PAR	POSTE LAISSÉ VACANT		ENTRÉE EN FONCTION	PARTICULARITÉS
00405	Préposé au SPA P Service du sport et act. physique	Classe 4	Ghislain Leblanc	Préposé au SPAP		17 août 09	Horaire
00409	Magasinier ADM/Faculté de génie	Classe 5	Claude Charest	Peintre (Entr. prév. et rép.) Service des immeubles	Classe 5	23 août 09	
00419	Tech. en systèmes ordinés S.T.I.	Classe 10	Pierre Lévesque	Salarié temporaire		17 août 09	Longueuil
00425	Commis II aux guichets Centre culturel	Classe 3	Sonia Benoit	Salariée temporaire		9 sept. 09	
00430	Secrétaire ADM/FMSS	Classe 4	Cathy Lavigne	Salariée temporaire		28 sept. 09	
00431	Commis (soutien à l'ens.) ADM/FMSS	Classe 6	René Doyon	Magasinier Magasin—FMSS	Classe 5	7 sept. 09	
00435	Secr. direction Psychoéducation — F. éducation	Classe 6	Agathange Leclerc	Commis aff. acad. F. administration	Classe 6	4 octobre 09	Longueuil
00436	Secr. direction Philo et éthique appl. — FLSH	Classe 6	Claudette Charest	Commis aff. acad. F. administration	Classe 6	21 sept. 09	Longueuil
00438	Tech. de la documentation Service des biblio et archives	Classe 8	Isabelle Boutin	Commis I (biblio) Service des biblio et archives	Classe 5	4 octobre 09	
00439	Commis affaires académiques F. sciences — CUFE	Classe 6	Jacinthe Riendeau	Secr. direction (Dép. réadaptation) - FMSS	Classe 6	4 octobre 09	Longueuil
00455	Tech. électr. et instrum. Service des immeubles	Classe 10	Clément Gagnon	Personne de l'extérieur		27 sept. 09	Longueuil
00460	Tech. en administration Service finances—SRHF	Classe 8	Lyne Lavertu	Salariée temporaire		25 oct. 09	
00461	Tech. en administration Finances—SRHF	Classe 8	Claudette Robert	Commis (comptes à payer) Finances—SRHF	Classe 5	25 oct. 09	
00462	Tech. en administration Finances—SRHF	Classe 8	Élaine Lacasse	Salariée temporaire		25 oct. 09	
00476	Tech. de la documentation Biblio sc. hum. — Serv. biblio & archives	Classe 8	Guylaine Lévesque	Tech. de la documentation Biblio sc. hum. — Serv. biblio & archives	Classe 8	5 oct. 09	Horaire

CEP D'ARGENT

Le 3 septembre dernier, nous avons eu une activité au vignoble du Cep d'argent. Les membres qui ont participé à cette activité ont eu la chance de faire une visite guidée du vignoble suivie d'une dégustation de cinq vins. Pour terminer l'activité en beauté, un délicieux souper nous a été servi avec la présentation très colorée du chef cuisinier Jerry Dellicolli. Rappelons que cette activité a été organisée pour souligner le 35^e anniversaire du SEESUS. Selon les commentaires reçus, cette activité a été grandement appréciée.



TOURNOI DE GOLF

Le 18 juin dernier avait lieu le tournoi de golf du SEESUS au Club de golf Prince-de-Galles. Sous un ciel pluvieux, 68 personnes courageuses ont participé à l'activité. Quelques prix de présence ont été tirés au hasard parmi les participantes et participants. Voici les noms des gagnants d'une carte VIP au Club de golf Prince-de-Galles :

Stéphane Boislard	Résidences
Hugo Proulx	FLSH
Frédéric Turcotte	Génie
Lyne Vallières	Éducation
Guillaume Madore	FLSH

le point d'appui

Journal officiel du Syndicat des employés et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke, SEESUS — SCFP 7498

RESPONSABLE : Richard Corriveau
COLLABORATION : Joane Malenfant, Madeleine Couture, Odile Couture, Stéphane Caron

IMPRESSION : Photocopie Jacques Gagné Inc.

COURRIEL : SEESUS@USherbrooke.ca
TÉLÉPHONE : 819-821-7646
TÉLÉCOPIEUR : 819-821-7627
PAGE WEB : <http://www.seesus.ca>