

# le point d'appui



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

FÉVRIER 2010  
VOLUME 12, NUMÉRO 1

NUMÉRO  
SPÉCIAL

TECHNICIEN GROUPE AUTRE DEMANDE  
PERSONNES  
PARTIEL ANS LORSQU  
ACTIVITÉ  
LUNDI  
MESE

# PERSONNE

SOUS-FACTEUR  
JUN  
TAUX  
SEMANT  
FONCTION  
RESSOURCES  
VERTU  
HUMANES  
ADMINISTRATION  
LORSQUE  
PEUT  
AVANT  
EMPLOI  
FAIT  
DONT  
BUREAU  
SÉCURITÉ  
ADMINISTRATIVE  
ENTENTE  
DURÉE  
SANS  
PRÉSENTE  
HEURES  
COMME  
LISTE DÉPARTEMENT  
PRÉVU  
DEUX  
CENTRE  
ABSTRACTION  
PÉRIODE  
CETTE  
HORAIRE  
SERVICES  
RÉGULIÈRE  
SALAIRE  
RIÉE  
COMMIS  
AVIS  
PLUS PER  
TEMPS  
DOIT OU  
TECHNIQUE  
CLASSE  
TECHNICAL  
PARTIES  
NOMBRE  
SERVICE  
SYNDICAT  
AN  
CENT  
DATE  
RÉGULIER  
LORS  
UNITÉ  
TECHNICIENNE  
SEMANT  
FIN  
ARTICLE  
CAS  
ANCIENNETÉ  
ANNÉE  
CONVENTION  
CONDITIONS  
SALARIÉES  
RECHERCHE  
RES  
PRÉVUE  
JOUR  
ENTRE  
SAUF  
JOURNÉE  
CHACQUE  
ANNEXE  
ÉTRE  
COLLECTIVE  
SELON  
DÉCEMBRE  
MOIS  
TOUTE  
CON

# NÉGOCIATION

# TRAVAIL

# SALARIEE

SI  
SALA  
SONNE  
DISPOSITIONS  
COMITÉ  
MENT  
SUPERIEURE  
FNS  
L'UNIVERSITÉ  
PÉRIODE  
CETTE  
HORAIRE  
SERVICES  
RÉGULIÈRE  
SALAIRE  
RIÉE  
COMMIS  
AVIS  
POSTE  
TOUT  
DE  
SUPERIEURE  
FNS  
L'UNIVERSITÉ

## Mot du Comité de négociation

**C'**est parti... La négociation d'une première convention collective regroupant tous les employés et employées de soutien (régulier et recherche) s'est amorcée en décembre dernier. Comme vous le savez, votre Syndicat avait déposé une requête en fusion des accréditations devant la Commission des relations du travail (CRT) et nous avons eu gain de cause. Le temps est venu de fusionner les deux conventions en une seule et le processus de négociation est amorcé. Une première rencontre a eu lieu en décembre 2009 durant laquelle le Syndicat a présenté son Comité de négociation à la partie patronale. Cette rencontre suivait le dépôt et l'acceptation par les membres du cahier des demandes syndicales lors d'une assemblée spéciale tenue en octobre 2009.

Dès les premiers jours de janvier, le processus de négociation entre les parties a pris place, non sans de premiers accrochages, l'Université tentant de s'ingérer dans le nombre et la représentativité du Comité syndical de négociation. Une fois cette première escarmouche réglée, les parties ont entrepris leur dépôt respectif.

Les négociations s'effectueront sur la base de cinq blocs de négociation couvrant l'ensemble de la convention collective.

Ce numéro spécial du **point d'appui** vise à vous donner les premières informations sur le processus de négociation, ses enjeux et vous rappeler les grandes lignes des demandes syndicales entérinées par l'assemblée des membres.

De même, nous entendons vous tenir informés du processus de négociation tant par le biais de numéros spéciaux comme celui-ci, que par le biais d'une section spéciale sur le site web du Syndicat.

Le Comité de négociation

## Mot du Président

La question qui est sur toutes les lèvres de par les temps qui courent c'est : « Qu'est-ce qui se passe avec la négo? ». Ce numéro spécial du **point d'appui** se veut une réponse à cette question.

Plusieurs membres m'ont demandé : « Quand est-ce que vous allez signer ça cette convention-là? ». La négociation vient tout juste de commencer officiellement. Vous avez élu démocratiquement un comité de négociation qui vous représente et qui provient de tous les groupes. Nous avons effectué la plus grande tournée de secteurs depuis l'existence du syndicat et nous sommes en processus de fusionner les conventions collectives. Votre Comité de négociation a besoin de temps pour négocier correctement. Je tiens à souligner le travail colossal qui a été effectué jusqu'à présent par les membres du comité soutenus par le désir d'accomplir au mieux le mandat qui leur a été confié.

Une chose qu'il faut préciser, c'est que nous avons un vis-à-vis et que chaque fois que nous désirons changer, modifier ou ajouter des éléments à notre convention, cela se fait par négociation. Ceci implique des échanges d'arguments où il est parfois difficile d'obtenir l'intégralité de ce que nous demandons de part et d'autre. Il s'agit d'un jeu où il est important que les deux parties y trouvent leur compte.

Nous aurons besoin de votre appui dans les semaines à venir et nous devons pour cela vous informer du développement de la négociation du mieux que nous le pouvons. Bien sûr, nous le ferons d'une manière stratégique.

Ultimement, le Comité de négociation devra vous recommander ou non le résultat de la négociation. Vous êtes l'instance décisionnelle du Syndicat et vous ne pourrez prendre une décision éclairée qu'avec des informations complètes et de qualité.

Je nous souhaite à tous une bonne négo !

Stéphane Caron  
Président



## le point d'appui

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

**VISITEZ LE SITE WEB  
DU SYNDICAT**

[www.seesus.ca](http://www.seesus.ca)

# Manifestation

## 20 mars 2010



L'ensemble des syndicats affiliés à la FTQ est convié à une manifestation d'appui au Front commun le 20 mars prochain à Montréal.

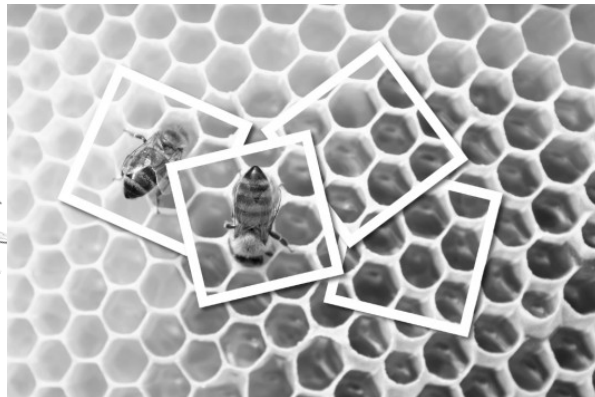
L'importance de notre participation est aussi grande que la lutte qui est menée pour préserver les services publics.

N'OUBLIONS PAS QUE NOUS SOMMES (POUR L'INSTANT) À LA REMORQUE DU SECTEUR PUBLIC.



- La valeur des résidences unifamiliales en Estrie est 31,57 % plus élevée qu'en Mauricie et 29,33% plus élevée qu'au Saguenay-Lac-Saint-Jean, deux régions comparables.
- Le coût d'achat d'une maison est 7,93 % plus élevé à Sherbrooke par rapport au reste de l'Estrie, 25,07 % plus élevé qu'à Trois-Rivières et 26,45 % plus élevé que dans la ville de Saguenay.
- Les loyers sont en général plus élevés à Sherbrooke qu'à Trois-Rivières et à Saguenay. À Sherbrooke, le coût de location d'un appartement a connu l'augmentation la plus forte depuis 2004 (par rapport aux trois villes de l'étude : Saguenay, Montréal et Trois-Rivières). De plus, les logements y sont moins accessibles qu'à Saguenay et à Montréal.
- Le panier d'épicerie est relativement plus cher à Sherbrooke qu'à Montréal (+ 11 \$) et dans une moindre mesure qu'à Saguenay (+ 3,48 \$) et qu'à Trois-Rivières (+ 2,99 \$).
- C'est à Sherbrooke que le coût moyen de la location de véhicule est le plus élevé.
- En moyenne, il en coûte plus cher d'assurer son véhicule en Estrie qu'en Mauricie et qu'au Saguenay-Lac-Saint-Jean (pour une protection d'assurance véhicule comprenant trois couvertures : responsabilité civile, collision ou versement et accidents sans versement).
- Le coût de l'essence est plus élevé en Estrie que dans les autres régions de comparaison.

( Source : Étude comparative du coût de la vie en Estrie par rapport à d'autres régions du Québec, réalisée pour la Conférence régionale des élus de l'Estrie et Emploi-Québec Estrie )





# Fusion des accréditations 74 et 98

## (personnel régulier et personnel de recherche)

À l'été 2009, et après 20 ans de procédures et de revendications et surtout de travail acharné et de dévouement de plusieurs personnes ayant foi à la cause, le personnel de soutien à la recherche obtient gain de cause et fait désormais partie **d'une seule unité d'accréditation avec le personnel régulier : SEESUS – SCFP 7498.**

### Voici un bref rappel historique (Unité 98) :

**1989** : Dépôt de la demande d'accréditation syndicale à la Commission des relations de travail (CRT).

**1993** : Le juge Brière déclare l'Université de Sherbrooke (et non les chercheurs) employeur des gens de la recherche. 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 la condition que les employés de la recherche fassent partie d'une accréditation à part soit l'unité 98. En effet, comparé à 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<sup>e</sup> convention (**2003-2006**) après deux ans de négociation.

### Gains :

- Affichage des postes disponibles en recherche
- Augmentation d'échelon automatique à chaque année
- Indexation 2%,
- Avantages sociaux : assurances assurance-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 ex : un employé qui travaille depuis 10 ans peut donc 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 aux 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<sup>e</sup> convention collective.

**Juillet 2008** : Dépôt d'une requête en fusion des accréditations Unité 98 et Unité 74 à la CRT, **à la suite d'une décision quasi unanime des assemblées générales des deux anciennes accréditations.** L'Université conteste. Suspension de la table de négociation en cours (Unité 98).

**Juillet 2009** : La Commission des relations du travail 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 employés et employées 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.

(Extraits remaniés d'un texte déjà publié sous le titre de « Un petit pas pour l'Université, un grand pas pour les employés de la recherche??? », *le point d'appui*, vol.11 no 3)



# Vous avez dit Gratuité ???

La gratuité du transport en commun pour les étudiants ou comment s'en débarrasser.

Sous le titre « Les étudiants pourraient payer la note », un article paru le jeudi 4 février 2010 sur le site de Radio-Canada (Estrie) laisse sous-entendre que la gratuité du transport en commun pour les étudiants de l'UdeS était victime de son succès et que la note pourrait augmenter. Pour pallier à cette hausse l'Université songeait à demander 40 \$ par session par étudiant. Cette demande a toutefois été revue à la baisse pour s'établir à 20 \$.

On y apprend également que la Fédération des étudiants de l'UdeS (FEUS) était à la recherche d'autres sources de financement. Ce qui est plus inquiétant, ce sont les propos rapportés du président de la FEUS : « On continue à parler avec le rectorat pour voir s'il n'y a pas moyen de faire baisser ça, de trouver des modes de financement alternatifs. Présentement, on regarde les stationnements à l'Université de Sherbrooke... »

N'y songez même pas ! Sachez dès à présent que les employées et employés de soutien de l'UdeS refuseront de se voir refileur la note.



Le gouvernement du Québec a fait connaître son offre salariale pour les 475 000 membres de la FTQ, CSN et SISF. À l'automne, il avait précisé que son cadre financier global était de 7 % pour une convention de 5 ans. Il a annoncé que son offre salariale était de :

1 <sup>re</sup> année	0,5 %
2 <sup>e</sup> année	0,75 %
3 <sup>e</sup> année	1,0 %
4 <sup>e</sup> année	1,25 %
5 <sup>e</sup> année	1,5 %

Les 2 % restants devront couvrir toutes les autres bonifications à la convention collective de même que le maintien de l'équité salariale et l'exercice de relativité salariale.

**Non merci !**

## Négociations et échéances des conventions collectives sur le Campus de l'UdeS

ACRONYME	SYNDICAT OU ASSOCIATION	ÉCHÉANCE
SEESUS	Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke Unité 98 Recherche (*)	19 juin 2006 En négociation
SEESUS	Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke Unité 74 Régulier (*)	31 décembre 2008 En négociation
SAREUS	Syndicat des auxiliaires de recherche et d'enseignement de l'Université de Sherbrooke	Première convention En négociation
SCFP Local 4961	Syndicat des employées et employés de la Coopérative alimentaire de l'Université de Sherbrooke (Cafétéria)	En négociation
APAPUS	Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke Unité A	31 décembre 2009
APAPUS	Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke Unité B Recherche	31 mai 2010
AIPSA	Association des ingénieurs-professeurs des sciences appliquées	31 mai 2010
APPFMUS	Association des professeures et des professeurs de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke	31 mai 2010
APECFMUS	Association des professeurs d'enseignement clinique de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke	30 juin 2010
SPPUS	Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke	26 septembre 2010
SCCCUS	Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke	31 mai 2011

(\*) Fusion des accréditations – Décision CRT en juillet 2009

## Les grandes lignes

# le Cahier des demandes syndicales

### CHAPITRE 1 DÉFINITIONS

#### 1-1.00 DÉFINITIONS

Prévoir qu'une personne salariée remplaçante assume toutes les tâches d'un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa ou son titulaire.

Spécifier qu'une personne salariée de même qu'un employé syndiqué dont l'Employeur est l'Université ne peuvent être une personne supérieure immédiate.

### CHAPITRE 2 DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

#### 2-2.00 CHAMP D'APPLICATION

Ajouter au texte actuel de la convention collective : Au 31 décembre de chaque année de calendrier, le Syndicat et l'Employeur comptabilisent les heures effectuées par les employés temps partiel et les convertissent en postes équivalents temps plein.

#### 2-3.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

Modifier aux articles 2-3.07, 2-3.09, 2-3.10 et 2-3.18 le deux cent soixante-cinq (265) par deux cent quinze (215) jours afin de mieux protéger les employés temporaires.

### CHAPITRE 3 PRÉROGATIVES SYNDICALES

#### 3-1.00 RÉGIME SYNDICAL

Ajouter à l'article 3-1.04 que l'Université libère deux (2) fois par année les nouvelles personnes salariées pour une durée de deux (2) heures pour permettre l'accueil des nouveaux membres par le Syndicat.

#### 3-2.00 ÉCHANGE DE RENSEIGNEMENTS

Ajouter à 3-2.01 pour la transmission des renseignements par l'Université :

- scolarité et diplômes détenus
- reconnaissance des acquis
- adresse de courrier électronique.

Et nouveaux textes à 3-2.01 et 3-2.02 pour prévoir que l'omission ou le défaut par l'Université de transmettre au Syndicat tous les renseignements ci-dessus énumérés dans les délais prévus entraîne pour chaque jour de non-conformité l'ajout de deux (2) jours de libération syndicale à la banque prévue à l'article 3-4.05 f).

#### 3-4.00 LIBÉRATIONS POUR AFFAIRES SYNDICALES

Augmentation des banques de temps et du nombres d'employés payés par l'Université afin d'exercer des fonctions syndicales.

### CHAPITRE 4 MOUVEMENT DE PERSONNEL

#### 4-4.00 ANCIENNETÉ

4-4.02 Biffer la limite de jours pour la perte d'ancienneté d'un employé régulier en absence du travail par suite de maladie ou d'accident.

#### 4-7.00 REMPLACEMENT OU RECYCLAGE

4-7.02 Modifier pour prévoir que, si un poste équivalent de même classe dont le nombre d'heures diffère est disponible, il doit être offert à la personne salariée, mais celle-ci peut refuser sans que ce soit considéré comme un refus.

#### 4-10.00 SOUS-CONTRATS

4-10.01 Biffer l'article et modifier par : L'Université s'engage à ne pas accorder de sous-contrats.

### CHAPITRE 5 AVANTAGES SOCIAUX

#### 5-1.00 ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE

L'Université s'engage à fournir toute information touchant les coûts reliés à l'ensemble de nos couvertures d'assurances afin que le Syndicat puisse développer ultérieurement les demandes syndicales touchant l'article assurances collectives.

Modifier les articles 5-1.02 et 5-1.03 pour ajouter le terme « ouvrable » après le mot jour.

5-1.XX Nouvel article : Un ajustement des cotisations des participantes et participants aux assurances collectives est absorbé entièrement par l'Université.

#### LE CONGÉ SANS SALAIRE POUR FINS DE RETRAITE

Modifier cinquante-neuf (59) ans pour cinquante-cinq (55) ans, pour une personne qui obtient, à sa demande, une charge de travail réduite de 50 %.

#### RETRAITE GRADUELLE

Modifier pour inclure qu'une personne qui développe une maladie après avoir annoncé sa retraite graduelle peut retarder celle-ci jusqu'à la guérison ou jusqu'au retour au travail prescrit par le médecin traitant.

#### 5-2.00 VACANCES ANNUELLES

Années d'ancienneté	Jours ouvrables
Moins de 1	1,66 jours / mois
Plus de 1	20 jours
10	21 jours
15	22 jours
16	23 jours
17 et 18	24 jours

## 5-2.00 VACANCES ANNUELLES (SUITE)

Années d'ancienneté	Jours ouvrables
19	25 jours
20 et 21	26 jours
22	27 jours
23	28 jours
24	29 jours
25	30 jours

## 5-3.00 JOURS FÉRIÉS

La personne salariée qui travaille un samedi ou un dimanche au cours de la période du congé des Fêtes est rémunérée à son taux horaire de salaire augmenté de cent pour cent (100 %) :

## 5-4.00 DROITS PARENTAUX

Concordance à effectuer avec la nouvelle loi du RQAP.

## CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ FAMILIALE

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, avec salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant, de ses petits-enfants, ou à la santé de son conjoint ou de sa conjointe, parents, frères, sœurs et grands-parents, lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle.

## 5-7.00 CONGÉS SOCIAUX ET PERSONNELS

Dans le cas de décès :

- a) du conjoint, d'une conjointe, d'un enfant de la personne salariée, d'un enfant du conjoint, la personne salariée a droit à un congé de sept (7) jours à l'intérieur des trente (30) jours suivant la date du décès.
- b) du père, de la mère, du père du conjoint ou de la conjointe, de la mère du conjoint ou de la conjointe, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, la personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables à l'intérieur des trente (30) jours suivant la date du décès.
- c) du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère du conjoint, de la sœur du conjoint ou de la conjointe, la personne salariée a droit à trois (3) jours à l'intérieur des trente (30) jours suivant la date du décès.
- d) des grands-parents, des petits-enfants, la personne salariée a droit à deux (2) jours à l'intérieur des trente (30) jours suivant la date du décès.
- e) de l'oncle, de la tante, du neveu, de la nièce, du filleul, de la filleule, la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable à l'intérieur des trente (30) jours suivant la date du décès.

## 5-7.00 CONGÉS SOCIAUX ET PERSONNELS (SUITE)

- f) du père ou de la mère, légalement reconnu, de son enfant d'âge mineur si la personne salariée n'est pas son conjoint ou sa conjointe, elle a droit à un (1) jour ouvrable à l'intérieur des trente (30) jours suivant la date du décès.

Si un décès mentionné à la clause 5-7.02 a) b) c) d) e) et f) survient pendant les vacances, la personne salariée peut interrompre ses vacances, à la condition d'aviser sans délai, son supérieur immédiat. Les jours de vacances en cause sont reportés soit à la fin des vacances de la personne salariée, soit à une période ultérieure, et ce, après entente avec le supérieur immédiat.

## CHAPITRE 7

### CONDITIONS GÉNÉRALES ET PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

#### 7-1.00 PÉRIODE, DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

Le Syndicat entend négocier un plancher d'emploi touchant le nombre de personnes salariées à temps plein, ainsi qu'une clause dite « ascenseur » touchant ledit plancher d'emploi en fonction des heures de travail effectuées par les personnes salariées à temps partiel et surnuméraires.

De même, le Syndicat entend négocier l'augmentation de la durée de la semaine de travail du groupe bureau et des techniciennes et techniciens en documentation du groupe technique pour la faire passer de 32,5 heures à 35 heures, en prévoyant la possibilité pour les personnes salariées qui veulent maintenir l'horaire de 32,5 heures de le faire.

7-1.05 Le Syndicat entend négocier un horaire de quatre (4) jours applicable à la demande d'une personne salariée durant la période d'été.

7-1.07 Dans les cas où la personne salariée doit demeurer sur place pour les périodes de repas et de pauses, elle sera rémunérée à son taux horaire proportionnel au nombre d'heures concerné majoré de 25 %.

#### 7-2.00 HORAIRE VARIABLE

##### TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

7-2.08 Est considéré comme travail supplémentaire, s'il est approuvé préalablement, tout travail effectué par une personne salariée :

- à l'extérieur des heures de référence;
- à l'extérieur de sa journée régulière de travail pour la personne salariée qui a choisi d'observer sa semaine régulière de travail.

## Les grandes lignes

# le Cahier des demandes syndicales

### 7-7.00 SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE

Il ne peut y avoir de surveillance par système électronique ou par caméra vidéo des postes de travail des personnes salariées, ni en dehors des lieux de travail. Toutefois lorsque l'Université aura des motifs sérieux de croire que des actes répréhensibles sont commis lui permettant de procéder à l'installation de systèmes électroniques, ou de caméras vidéo dans le cas d'une enquête, elle en avisera, avant, le Syndicat en toute circonstance et se conformera aux lois applicables en de telles circonstances.

## CHAPITRE 8 RÉMUNÉRATION

### 8-1.00 RÉMUNÉRATION

8-1.10 Les personnes salariées qui occupent les fonctions suivantes sont rémunérées à la classe immédiatement supérieure à la classe 9 :

- Technicienne, technicien en informatique
- Technicienne, technicien en systèmes ordinés
- Technicienne, technicien en télématique
- Technicienne, technicien en télécommunication
- Technicienne, technicien en sécurité informatique
- Technicienne, technicien en multimédia

### 8-2.00 AUGMENTATION DES TAUX HORAIRES DES ÉCHELLES DE CLASSIFICATION ET DES PRIMES SPÉCIALES

Nous entendons négocier une échelle des salaires supérieure à la plus haute échelle salariale du secteur universitaire du Québec.

Pour ce faire, nous entendons négocier une clause monétaire de rattrapage, une indexation pour les années suivantes prévoyant un minimum et un maximum de même qu'une clause de protection basée sur l'Indice des prix à la consommation (IPC).

Finalement, nous entendons procéder à la correction des échelles salariales actuellement en vigueur.

### 8-4.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

8-4.02 Tout travail supplémentaire est rémunéré de l'une des deux (2) façons suivantes :

- a) remplacer 50 % par 100 %.
- b) pour chacune des heures de travail effectuées par la personne salariée lors d'un jour férié (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé), lors d'un samedi, d'un dimanche ou lors du deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos hebdomadaire et suivants, à son taux horaire de salaire augmenté de cent pour cent (100 %).

### PRIME DU SAMEDI ET DU DIMANCHE

- a) Travail du samedi  
Toute personne salariée qui travaille un samedi faisant partie de son horaire régulier de travail reçoit une prime égale à cinquante pour cent (50 %).
- b) Travail du dimanche  
Toute personne salariée qui travaille un dimanche faisant partie de son horaire régulier de travail reçoit une prime égale à cent pour cent (100 %).

## CHAPITRE 9 GRIEF ET ARBITRAGE ET MESURES DISCIPLINAIRES

Modifier le délai pour le dépôt d'un grief touchant une mesure disciplinaire pour trente (30) jours.

Modifications des règles de référence d'un grief à l'arbitrage.

Choix des arbitres par le Syndicat.

Les frais de l'arbitre sont assumés par l'Employeur.

### 9-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES

Modifications des dispositions touchant la communication par l'Employeur d'un avis disciplinaire et rencontre obligatoire avant d'imposer une suspension d'une semaine ou plus.

## CHAPITRE 10 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 10-2.00 DURÉE

La durée de la convention collective sera en fonction des résultats de la négociation entre les parties.

### 10-3.00 RÉTROACTIVITÉ

Concordance à effectuer.

### 10-6.00 STATIONNEMENT

10-6.03 L'Université s'engage à maintenir le système de stationnement et les tarifs sont ceux déterminés par le règlement de l'Université. Les tarifs de stationnement du Campus de Longueuil seront identiques à ceux du Campus de Sherbrooke.

## ANNEXES

### ANNEXE 2-B DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Le Syndicat entend réévaluer la pertinence de la banque de temps pour, entre autres, revoir les dispositions relatives au départ du calcul du temps supplémentaire et des primes afférentes au Centre culturel.



# (suite)

## **ANNEXE 2-B DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL (SUITE)**

Nous entendons négocier des jours de repos par semaine et une période minimale de repos entre chaque quart de travail, tout comme les dispositions touchant les périodes de repas et de repos lors d'une journée de travail et le paiement des heures de maladie en fonction de l'horaire de l'employée ou de l'employé.

Nous entendons négocier un ratio entre l'utilisation d'employés réguliers et celui de manœuvres.

Le résultat des négociations touchant le Centre culturel devra faire l'objet des concordances appropriées à l'intérieur de la convention collective.

Modifier dix (10) heures pour huit (8) heures pour le calcul du temps supplémentaire.

## **ANNEXE 5-C GROUPE TECHNIQUE**

Modifier pour négocier l'obtention automatique du niveau 1, échelon 1, pour une personne salariée du groupe technique ayant atteint quinze (15) années de service, le niveau 1, échelon 2 pour une personne salariée du groupe technique ayant atteint dix-sept (17) années de service et le niveau 1, échelon 3 pour une personne salariée du groupe technique ayant atteint dix-neuf (19) années de service.

## **ANNEXE 5-D CONDITIONS PARTICULIÈRES DE SCOLARITÉ ET D'EXPÉRIENCE GROUPE BUREAU, TECHNIQUE, MÉTIERS ET SERVICES**

Revoir l'ensemble des tableaux précisant la scolarité et l'expérience.

## **ANNEXE 9 ACCRÉDITATION**

Modifier en fonction de la décision de la CRT touchant la fusion des accréditations soutien et recherche.

## **LETTRES D'ENTENTE**

### **LETTRE D'ENTENTE # 1 PRIME DE MARCHÉ AUX TITULAIRES DE CERTAINES FONCTIONS**

Remplacer la prime de marché des techniciens par le passage à la classe supérieure à la classe 9

### **LETTRE D'ENTENTE # 3 INTÉGRATION DU PERSONNEL DE RECHERCHE – UNITÉ 98 DANS L'UNITÉ 74**

Renégocier et concordance à faire en fonction de la décision de la CRT sur la fusion des accréditations régulier et recherche.

### **LETTRE D'ENTENTE # 4 COMMIS AUX AFFAIRES ACADÉMIQUES**

Modifier afin de prioriser les personnes régulières avant de prioriser les personnes de l'extérieur.

### **LETTRE D'ENTENTE # 5 SOUS-CONTRATS**

Concordance à effectuer avec les nouvelles dispositions de la convention collective et ajout d'un texte prévoyant que lorsqu'il y a augmentation de la charge de travail sur une base régulière en raison de changements technologiques ou autres, l'Université s'engage à créer de nouveaux postes.

### **LETTRE D'ENTENTE # 6 RECONNAISSANCE DES ACQUIS**

Nous entendons renégocier la lettre d'entente n° 6 et y inclure des dispositions identiques à la lettre d'entente n° 24 de la convention collective des employés de soutien de l'Université de Montréal (commis aux affaires académiques, secrétaires de direction et agents d'administration).

### **LETTRE D'ENTENTE # 8 CENTRALE THERMIQUE / HORAIRE DE TRAVAIL**

Modifier pour y inclure l'horaire de douze (12) heures à titre du paiement des avantages monétaires.

### **LETTRE D'ENTENTE # X PRIME DE RARETÉ**

Nouvelle lettre d'entente à négocier.

### **LETTRE D'ENTENTE # X PROGRAMME D'APPRENTISSAGE POUR LE GROUPE MÉTIERS**

Nouvelle lettre d'entente à négocier.

**Le présent projet syndical de renouvellement de la convention collective comporte l'intégration complète des employés de la recherche à l'intérieur de la convention collective, suite à la décision de la Commission des relations du travail (CRT) émise le 2 juillet 2009.**

# À table...

Les premières rencontres de négociation ont eu lieu.

La composition de l'Équipe syndicale de négociation résulte du fait que le jugement du Tribunal du travail qui a permis de fusionner en une seule les deux accréditations (Unité 74 - régulier et Unité 98 - recherche), regroupe maintenant un seul comité issu de l'application des deux conventions collectives. Au Comité de négociation de l'Unité 98 qui, précisons-le, avait déjà entamé la ronde de négociation avec l'employeur (4 rencontres s'ajoute donc le Comité de négociation élu lors d'une assemblée des membres de l'Unité 74. À ce groupe de base s'ajoute également le président du SEESUS et notre conseiller du SFCP.

## Premier différend

Avant même la tenue d'une première rencontre prévue entre les parties en décembre dernier, l'Employeur contestait la représentativité du SEESUS, prétendant que soit l'une ou l'autre des conventions collectives pour les libérations de négociation s'appliquait. Pour nous, nullement question que l'employeur nous dicte la composition de notre Comité de négociation. La toute première rencontre de négociation a donc été annulée. L'Employeur a reculé sur ce point et une première rencontre pouvait donc prendre place.

## Résumé des rencontres

### 16 décembre 2009 (un avant-midi)

Première rencontre pour amorcer le processus. Le Syndicat présente d'abord à l'Employeur l'Équipe syndicale de négociation (voir photo page suivante). Il est ensuite question de la procédure de dépôt des modifications que chacune des parties entend apporter à la convention collective, du lieu, de la périodicité et de la durée des rencontres de la table de négociation.

Suite à cette rencontre et à la demande du Syndicat, il a été convenu que les rencontres se feraient à l'extérieur des lieux de travail, qu'elles seraient d'une durée d'une journée et qu'il y aurait dépôt respectif des modifications envisagées. Un découpage par bloc de chapitres pour structurer les présentations respectives des deux parties a également été retenu. Toutes ces procédures semblent constituer autant de premières dans les annales des négociations à l'Université de Sherbrooke. Pour nous, il est primordial d'avoir une vue d'ensemble de tout le terrain où se dérouleront les négociations.

D'autre part, lors de cette rencontre, l'Employeur pose clairement que la question monétaire ne pourrait pas être abordée tant que les résultats de la négociation entre le Front commun des employés du secteur public et du gouvernement ne seraient pas connus.

Entre les deux rencontres de négociation, les parties ont convenu de déposer leurs demandes respectives sous la forme de cinq blocs de négociation (voir encadré).

### LES BLOCS DE NÉGOCIATION :

#### BLOC 1

CHAPITRE 1	DÉFINITIONS
CHAPITRE 2	DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES
CHAPITRE 3	PRÉROGATIVES SYNDICALES
CHAPITRE 9	GRIEF ET ARBITRAGE ET MESURES DISCIPLINAIRES

#### BLOC 2

CHAPITRE 4	MOUVEMENT DE PERSONNEL
------------	------------------------

#### BLOC 3

CHAPITRE 6	PERFECTIONNEMENT
CHAPITRE 7	CONDITIONS GÉNÉRALES ET PARTICULIÈRES DE TRAVAIL
CHAPITRE 10	DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### BLOC 4

ANNEXES	
LETTRES D'ENTENTE	

#### BLOC 5

CHAPITRE 5	AVANTAGES SOCIAUX
CHAPITRE 8	RÉMUNÉRATION

### 27 janvier 2010 (une journée)

En avant-midi, la partie patronale y va d'un préambule présentant différents axes sur lesquels s'articulent les positions de l'Employeur :

- maintien de l'adhésion des employés aux valeurs de l'Université,
- rationalisation des mouvements du personnel (« *la bonne personne à la bonne place* »),
- maintien des particularités du personnel de la recherche dû aux contraintes salariales liées au financement,
- rationalisation des coûts et finalement,
- au chapitre de la rémunération : le dossier de l'équité salariale qui devrait être réglé avant le dépôt d'offres salariales.

et fait la présentation de ses demandes au bloc 1.

En après-midi, c'est au tour du Syndicat de présenter le bloc 1 de nos demandes telles que résumées dans les pages précédentes.

# À table... (suite)

3 février 2010 (une journée)

Dès le départ, la partie patronale dépose un complément au bloc 1 de la rencontre précédente.

Il semble bien que ce soit en réaction à une de nos demandes qui avaient été présentées en après-midi de la rencontre précédente.

Mais quoi qu'il en soit, nous n'en sommes tout de même qu'au dépôt. Nous acceptons donc cet ajout. Cette fois-ci, c'est nous qui commençons le dépôt du bloc 2. En après-midi, c'est au tour de la partie patronale. Nous indiquons de plus à l'Employeur que nous différons d'opinion avec lui sur la nécessité d'attendre la fin des travaux de l'équité pour déposer et négocier les clauses monétaires.

10 février 2010

D'entrée de jeu, la partie patronale nous annonce qu'elle déposera ultérieurement une nouvelle annexe où seraient regroupées les dispositions particulières du personnel temporaire (remplaçants, surnuméraires) et du personnel de la recherche. Cela signifierait entre autres choses, qu'un chapitre actuel de la convention se retrouverait à présent en annexe.

Elle annonce également qu'elle ne déposera pas plusieurs des chapitres qui étaient pourtant à l'ordre du jour. Suite à cette annonce surprise, nous nous retirons en caucus.

Lorsque nous revenons à la table, nous annonçons à notre tour qu'étant donné la situation nous ne déposerons pas non plus le bloc prévu. L'Employeur nous dit qu'il entend que nous retournions au travail en après-midi. Nous lui signifions que nous entendons occuper l'après-midi à préparer la suite des dépôts et de la négociation.

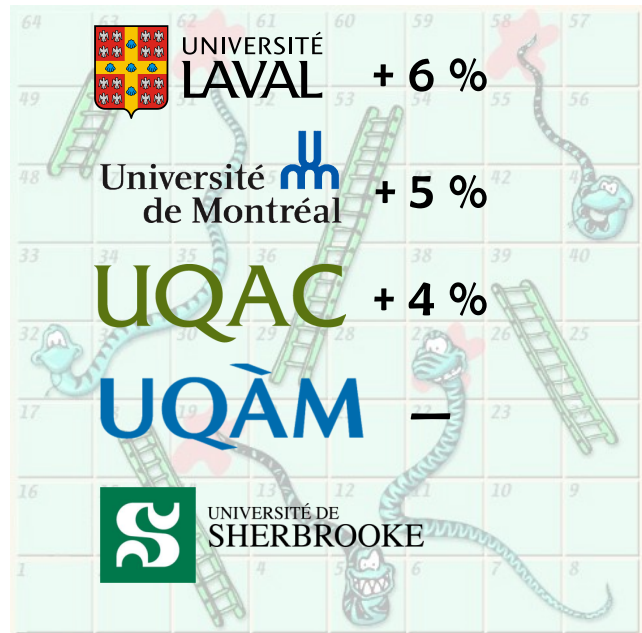
En après-midi nous rentrons au bureau du Syndicat et nous poursuivons nos travaux.

**Prochaines rencontres prévues en mars:**

3 mars 2010  
10 mars 2010  
24 mars 2010

Le Comité de négociation

## PALMARÈS SALARIAL 2009 DES UNIVERSITÉS AU QUÉBEC EN COMPARAISON AVEC L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



Première rangée de gauche à droite: **Odile Couture** (secrétaire et représentante du groupe bureau), **Lucie Chouinard** (v.-p. du groupe recherche), **Robert Dumont** (v.-p. aux avantages sociaux et représentant du groupe recherche) Deuxième rangée de gauche à droite: **Rock Bélanger** (représentant du groupe technique), **Daniel Bizier** (v.-p. aux relations de travail), **Stéphane Caron** (président), **Michel Murray** (conseiller du SCFP), **Richard Corriveau** (v.-p. à l'information et aux communications), **Daniel Proulx** (v.-p. aux affaires externes et représentant du groupe métiers)

LA GRANDE RUCHE DU CAMPUS  
N'EST RIEN SANS ELLES...  
DÈS CE PRINTEMPS...

# LES ABEILLES



PRINTEMPS 2010