

# le point d'appui

*SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE  
SEESUS - SCFP 7498*

Décembre 2013



# Adoption d'une importante résolution du SEESUS au Congrès de la FTQ

Tous se rappellent notre conflit de travail de l'automne 2011. Suite à ce conflit, nous avons appris que le ministère de l'Éducation a financé le paiement du temps supplémentaire des cadres. Environ \$2,7 millions a été payé pour les 16 semaines de grève.

Après avoir pris connaissance de cette situation, le SEESUS a décidé d'agir et a soumis et défendu une résolution à ses instances syndicales qui se lit comme suit :

## **RAPPORT DE FORCE LORS D'UNE NÉGOCIATION DE CONVENTION COLLECTIVE**

*ATTENDU QUE le rapport de force est la pierre angulaire d'une négociation de convention collective;*

*ATTENDU QUE lors d'un conflit de travail l'exercice du droit de grève doit avoir des conséquences financières chez l'employeur;*

*ATTENDU QUE l'absence du personnel et le non-accomplissement de leurs tâches influence le rapport de force;*

*ATTENDU QUE le ministère de l'Éducation a financé le temps supplémentaire versé aux cadres de l'Université de Sherbrooke pendant la grève du SEESUS de l'automne 2011;*

*ATTENDU QUE cette situation a entraîné un déséquilibre du rapport de force et a fait indûment perdurer le conflit;*

***QU'IL SOIT RÉSOLU QUE la FTQ entreprenne les démarches nécessaires pour que le gouvernement cesse de financer le travail supplémentaire effectué par les cadres pendant un conflit de travail.***

Cheminement de cette résolution :

Adopté le 9 octobre 2012 à l'Exécutif syndical du SEESUS

Adopté le 9 octobre 2012 au Conseil syndical du SEESUS

Adopté au congrès du Conseil provincial du secteur universitaire (CPSU) le 24 octobre 2012

Adopté au congrès du SCFP Québec le 20 juin 2013

Adopté au congrès de la FTQ le 28 novembre 2013

À chaque fois, sans exception, nous avons présenté et expliqué cette résolution devant les déléguées et délégués et à chaque fois elle fut adoptée à l'unanimité.

Un bref rappel de nos instances syndicales : Le SEESUS est une section locale du Syndicat Canadien de la fonction publique (SCFP). Le SCFP Québec représente plus de 110 000 membres et est affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) qui représente 600 000 membres.

Pourquoi prendre un tel chemin? Une fois adopté par plus de 1500 congressistes, cette résolution devient l'un des mandats de la FTQ. La FTQ est le bras politique de nos instances syndicales. Nous pouvons tenter de demander au gouvernement d'écouter nos revendications (ce qui a déjà été fait...) mais le poids politique du plus grand syndicat au Québec risque d'avoir une écoute plus attentive. Nous vous tiendrons au courant des développements dans ce dossier.

Michel Bérubé, V.P. à l'information et aux communications  
Stéphane Caron, Président



# Les attaques de la droite, Vigilance!

Par Stéphane Caron

Un vent de droite menace présentement l'ensemble du monde syndical. Voici donc quelques-unes des principales thématiques du 30<sup>e</sup> congrès de la FTQ auquel nous avons participé la semaine dernière.

## Double procédure d'accréditation

Par le projet de loi privé C-525, les conservateurs veulent imposer un vote obligatoire, où les personnes qui s'abstiennent seront considérées comme des opposants à la syndicalisation. Cette procédure s'ajouterait à l'actuelle signature de cartes, qui permet pour l'heure de reconnaître un syndicat dès que 50 % + 1 des travailleurs y adhèrent. Déjà en vigueur dans six provinces et à travers les États-Unis, cette procédure fait chuter les taux de syndicalisation.

Le vote obligatoire laisse place au harcèlement de l'employeur et fait les choux gras des casseurs de syndicats.

## Menace à la formule Rand

La droite s'attaque au principe fondamental de notre système de représentation syndicale : la formule Rand. Quiconque bénéficie d'une convention collective doit payer ses cotisations, contribuant ainsi aux frais de la négociation. Le syndicat a, quant à lui, l'obligation de représenter tous les travailleurs et les travailleuses. Près de la moitié des états américains ont adopté des lois sur le droit de travailler sans être syndiqué, qui permettent aux travailleurs et aux travailleuses de ne plus payer leurs cotisations tout en obligeant les syndicats à les représenter. Le Parti conservateur fédéral préconise de telles politiques, ainsi que les conservateurs ontariens.

## Déclaration publique des activités politiques des syndicats

Le projet de loi C-377 s'inspire lui aussi des politiques américaines antisyndicales qui obligent les organisations syndicales à déclarer les ressources allouées à d'autres fins que les relations de travail, imposant de lourdes tâches administratives non seulement aux syndicats nationaux, mais aussi aux différentes sections locales. Les conservateurs cherchent à limiter l'action sociale et l'action politique des syndicats.

Parlons franchement :

LA DROITE NE VEUT PAS PLUS DE TRANSPARENCE OU DE DÉMOCRATIE, ELLE VEUT MOINS DE SYNDICATS !

*Réf. Conférence d'Atim León, du service de la recherche de la FTQ*

Dans ce numéro

Adoption d'une importante résolution du SEESUS au Congrès de la FTQ	2
Attaque de la droite, vigilance	3
Qu'est-ce que l'horaire variable et son comité	4-5
Nos agents de relations de travail au quotidien	6-7
Un homme d'exception	8-9
Un militant intègre, un homme de cœur	10-11
Des nouvelles du renouvellement du mandat de la rectrice	12
Mouvement du personnel	13
Votre exécutif syndical 2013-2014	14
Rappel du Party de Noël	15
Une décision de la Cour Suprême en faveur des syndicats	16

# Qu'est-ce que l'horaire variable et son comité?

## Historique :

Un comité pour l'implantation de l'horaire variable fut créé en 1979. C'est un comité paritaire composé de trois membres SEESUS et de trois personnes désignées par l'employeur. L'implantation a été faite à la fin 1980 et début 1981.

L'horaire variable a été implanté suite à une demande du syndicat pour avoir la semaine de 4 ½ jours. C'est lors de la période d'implantation que la permanence dans chaque secteur a été négociée entre les parties. **Depuis ce temps, s'il y a des changements au niveau de la permanence qui sont demandés, cela doit être soumis au comité d'horaire variable qui va étudier la demande.**

L'horaire variable a été bénéfique pour les deux parties. Les employés profitent de la semaine de 4 jours et demi et l'employeur économise beaucoup d'argent en temps supplémentaire grâce à la plage horaire élargie. C'est ce qui permet aux employés d'accumuler des minutes à chaque jour et prendre une demie journée de congé par semaine.

## SELON LA CONVENTION COLLECTIVE:

### 7-2.00 HORAIRE VARIABLE

**7-2.01** L'horaire variable permet à une personne salariée d'aménager son horaire de travail et plus particulièrement ses heures d'arrivée et de départ selon les dispositions de la présente clause et sous réserve des besoins de son unité administrative. La présente clause s'applique à la personne salariée à temps partiel pour autant qu'elle observe toutes les plages fixes de son horaire de travail. La personne salariée temporaire pour une période de deux (2) semaines ou plus peut se prévaloir des dispositions de l'horaire variable et ce, dès le début du remplacement ou du surcroît de travail. Cependant, dans le cas d'un remplacement ou d'un surcroît de travail de moins de deux (2) semaines, les variations de l'horaire doivent se compenser dans la même journée de façon à garder à zéro le solde de sa banque d'heures. La personne salariée n'est pas obligée de participer à l'horaire variable. Dans ce cas, elle remet à la personne supérieure immédiate au début de la période de référence le formulaire de gestion du temps en y indiquant qu'elle a choisi d'observer sa semaine régulière de travail, mais elle demeure soumise aux contrôles accompagnant l'horaire variable et elle participe au maintien de la permanence.

## COMITÉ

**7-2.12 a)** Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, les parties conviennent de former un comité conjoint composé de trois (3) membres nommés par l'Université et de trois (3) membres nommés par le Syndicat.

**b)** Les membres nommés par le Syndicat en vertu de cet article sont libérés sans perte de salaire régulier pour le temps nécessaire au déroulement des rencontres du comité et de celles qu'ils tiennent en exécution de leur mandat sur demande du comité.

**c)** Le comité a pour mandat concernant l'horaire variable :

- d'en favoriser le bon fonctionnement;
- de clarifier au besoin les modalités de fonctionnement;
- de convenir de tout aménagement de l'horaire variable en fonction de besoins ou contraintes spécifiques;
- de déterminer les heures de permanence et le nombre de personnes salariées requis dans les cas qui lui sont soumis en vertu de l'article **7-2.07a)**;

# Qu'est-ce que l'horaire variable et son comité? (suite de la page 4)

- de soumettre aux parties toute recommandation jugée pertinente.

**d)** Toute personne salariée ou groupe de personnes salariées désirant soumettre au comité un dossier relatif à l'horaire variable doit le faire par écrit en acheminant celui-ci à la Direction des ressources humaines avec copie au Syndicat.

**e)** Le comité se réunit selon les besoins et sur demande verbale ou écrite de l'une des parties, à la date et au lieu convenus entre les parties et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de convocation.

**7-2.13** Pour des raisons essentielles liées à la conciliation travail-famille et sous réserve des autres dispositions de la convention collective, exceptionnellement la Direction des ressources humaines, peut accorder à la personne salariée régulière un horaire de travail ayant des heures d'amplitude différentes de celles prévues au schéma de fonctionnement de l'article **7-2.03**.

Cette dérogation est valide pour une durée déterminée. Les autres personnes salariées travaillant dans le même secteur peuvent être appelées à contribuer à cette mesure d'accommodement notamment en ce qui concerne la permanence.

## Statuts et règlements :

### 4-5 COMITÉ DE L'HORAIRE VARIABLE

**4-5.1** Composition du Comité de l'horaire variable :

Le Comité de l'horaire variable se compose de trois (3) membres en règle élus par le Conseil syndical.

**4-5.2** Rôle et fonctions du Comité de l'horaire variable :

Outre le mandat que lui confie la convention collective, le Comité de l'horaire variable :

- a) reçoit les plaintes des membres, les étudie, fait enquête s'il y a lieu et donne son avis;
- b) assiste les membres dans la préparation de leur dossier et participe à toutes les discussions et ententes conformément à la convention collective;
- c) participe aux rencontres du comité paritaire et remet le procès-verbal au bureau du Syndicat à la suite de chaque réunion;
- d) peut transmettre tout dossier litigieux au Comité des relations de travail et, au besoin, assister à l'audition des griefs;
- e) informe et consulte les membres et organismes du Syndicat;
- f) fait des recommandations aux Comités de négociation concernant les amendements à apporter aux conventions collectives relativement à l'horaire variable.

Information supplémentaire sur l'horaire variable, voir clauses **7-7.02** à **7-2.12**

N'hésitez pas à communiquer avec un membre du comité pour toute information ou encore si on demande des changements à votre horaire (heure de permanence à assurer, etc.)

Membres du comité de l'horaire variable

Michel Bérubé  
Germain Foley  
Daniel Proulx

# Nos agents de relations de travail au quotidien

Comme vous le savez sans doute, outre le président M. Stéphane Caron, nous avons deux agents de relations de travail en permanence au bureau du syndicat, soit M. Ghislain Béliveau et M. Charles Miquelon (en remplacement de Mme Mélanie Cloutier, en congé de maternité). On les appelle communément les « permanents ». Connaissez-vous la diversité et la fréquence des services qu'ils rendent aux membres du SEESUS?

Voici un aperçu non exhaustif des nombreuses tâches qui meublent leur quotidien au bureau du syndicat. Le mois d'**octobre** dernier a servi de référence et il s'agit des tâches compilées pour **un seul** agent, soit M. Ghislain Béliveau.

## À chaque jour :

### 1) Répondre aux nombreuses demandes d'information et d'aide provenant des membres :

-**Courriels** adressés à SEESUS.ca :

Pour les courriels auxquels Mme Lyza Inkel, notre secrétaire au syndicat, n'a pas été en mesure de répondre la veille, Ghislain travaille en équipe avec elle *tôt le matin* et lui explique les réponses à donner, ce qui est une forme de formation continue pour Lyza afin qu'elle puisse donner réponse à un plus grand nombre de demandes concernant la convention collective. Pour les questions plus complexes, un des permanents répond lui-même.

Cependant Lyza transmet sur le champ à un permanent les courriels urgents qui demandent une réponse immédiate.

-**Appels téléphoniques** au numéro du syndicat (67646) :

Lyza prend note du nom des personnes auxquelles elle n'est pas en mesure de répondre. *Le lendemain matin*, Ghislain ou un autre permanent rappelle ces personnes. Si c'est urgent, elle transmet le message immédiatement à un de nos permanents.

-**Courriels** adressés directement à Ghislain :

Lecture et réponse aux nombreux courriels, soit **15 à 25** courriels par jour

-**Appels téléphoniques** adressés directement au numéro de Ghislain:

Réponse immédiate à **4 à 10** personnes par jour, lorsque présent au bureau.

Retours d'appels : **2 à 5** messages par jours s'additionnent sur sa boîte vocale lorsqu'il est déjà occupé au téléphone ou en réunion.

### 2) Rencontres avec des membres qui se présentent en personne au bureau : 1 à 3 par jour

**3) Déterminer un horaire pour le restant de la journée** : Ghislain fait la liste des dossiers sur lequel il doit ou peut faire des interventions auprès des conseillers aux Ressources Humaines. Pour étoffer ces interventions: recherche de documents, recherche variée (convention, jurisprudence, loi).

## Chaque semaine :

**2 à 3 fois par semaine** : Réunion d'équipe (30 à 60 minutes) du président et des deux agents de relation de travail pour faire le point sur les dossiers en cours.

# Nos agents de relations de travail au quotidien (suite de la page 6)

## Chaque mois :

**2 à 3 fois par mois** : Réunion avec les représentants des Ressources Humaines de l'Université.

**Une fois par mois** : Préparation pour la réunion mensuelle du Comité des Relations de Travail (CRT) et participation à cette réunion qui dure 4 heures en moyenne. Le CRT est ni plus ni moins que l'ancien comité de griefs. Les dossiers reçus au courant du mois sont amenés à ce comité qui comporte 7 membres du SEESUS. Le comité décide de l'orientation à donner à chaque dossier. Les permanents doivent ensuite traiter les dossiers selon les décisions du CRT. Il faut préciser que le CRT est l'instance qui décide du dépôt de grief suite à l'évaluation d'un dossier, et non un des permanents. Seule exception, les cas de congédiement qui font automatiquement l'objet d'un grief, sans attendre la prochaine réunion du CRT.

Pour tout ce qui concerne les **griefs** et les dossiers qui vont en **arbitrages** :

-préparation des dossiers (4 à 8 dossiers majeurs par mois) pour la présentation au CRT : rencontre avec le membre du SEESUS pour monter le dossier, puis évaluation et priorisation des dossiers .

-préparation pour l'arbitrage et présence à la procédure d'arbitrage (1 à 3 dossiers par mois).

-Chaque dossier demande de 2 à 3 jours de préparation pour chaque arbitrage selon l'importance de la preuve et le nombre de témoins.

Les dossiers de griefs et d'arbitrage représentent la PLUS IMPORTANTE partie de mon travail.

**À chaque mois** : Un ou deux membres sont avisés qu'ils encourent des mesures disciplinaires. Le permanent rencontre l'employé afin de bien le préparer à la réunion avec les représentants des Ressources Humaines de l'Université et l'accompagne lors de la réunion afin de faire valoir ses droits. Quelquefois, nous avons plus de 2 dossiers par mois.

**Une fois par mois** : Aide à la préparation et présence aux réunions du conseil syndical (environ 8 par année)

**1 à 2 fois par mois** : Les permanents se déplacent à Longueuil rencontrer les membres selon le besoin et les disponibilités.

**1 à 2 fois par mois** : Rencontre pour aider les membres de certains comités soit le comité de bien-être et le comité du plan d'évaluation. Cela prend de 3 à 4 heures par mois.

**4 à 5 fois par année** : Les permanents au bureau suivent des séances de formation. La *formation continue* est la seule façon de se tenir à jour pour connaître les lois, les tendances au niveau de la jurisprudence et les orientations à prendre face aux multiples problèmes qui peuvent survenir au courant d'une année. Ces formations sont données souvent par l'intermédiaire du SCFP auquel nous sommes affiliés et durent de 1-3 jours.

**2 fois par année** : Aide à la préparation de l'assemblée générale

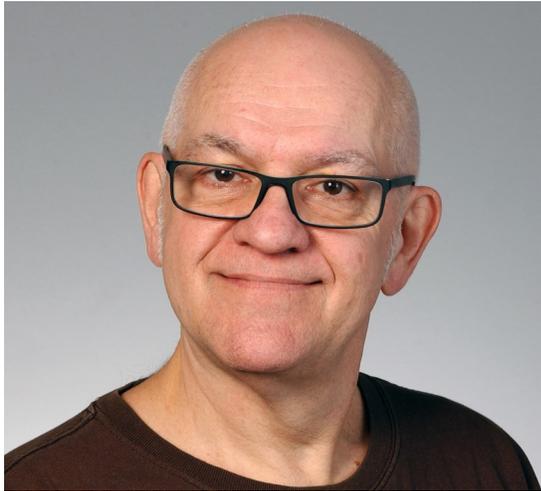
### **Autres selon le contexte :**

-Rencontres interuniversitaires avec les représentants des autres syndicats membres du CPSU (Conseil Provincial du Soutien Universitaire).

-Colloques, congrès : Ces rencontres sont essentielles pour revendiquer certains droits et transmettre nos revendications aux instances politiques de notre structure syndicale (CPSU, SCFP, FTQ). Cela permet de participer à certains ateliers forts pertinents et très formateurs.

*Le comité d'information remercie M. Ghislain Béliveau qui a eu la gentillesse de nous consacrer un peu de temps pour permettre la rédaction de cet article.*

# Un homme d'exception



Je veux souligner l'importance de l'engagement de M. Robert Dumont au sein du SEESUS. Robert faisait partie du personnel à la recherche comme technicien photographe à la Faculté de Médecine, aujourd'hui la FMSS (Faculté de médecine et des sciences de la santé). Comme tous les autres membres à cette époque, il a vécu des inégalités tant au niveau du salaire que des conditions de travail. Indigné par les injustices vécues par toute une catégorie de personnel, il a décidé de s'impli-

quer afin de faire changer la situation. En 1988-1989, lorsque la campagne de syndicalisation des employés temporaires et des membres du personnel à la recherche débute, il signe sa carte de membre du syndicat. Je dirais que c'est le début de sa carrière comme militant. Après 9 ans de procédures judiciaires, l'Université accepte de se reconnaître en 1998 l'employeur des gens de la recherche en échange de la signature d'une convention *minimaliste* qui les regroupait dans une unité d'accréditation distincte, l'UNITÉ 98.

## Des qualités de leader et de communicateur :

La bataille pour obtenir des conditions de travail équitables est cependant loin d'être gagnée. Robert décide de s'investir au maximum et accepte de représenter les membres comme premier Vice-président à la recherche! Il devient alors le porte-parole officiel de tout un groupe à statut précaire qui rêve d'obtenir un salaire égal pour un travail égal.

Pour une personne au tempérament plutôt réservé, cela prend toute une force de caractère et beaucoup de détermination pour sortir de l'ombre et devenir un militant aussi actif : **9 ans** sans discontinuer ni baisser les bras comme Vice-président à la recherche.

En 2001, il fait partie du Comité de stratégie et du Comité de négociation de la convention collective des travailleurs à la recherche en compagnie de Mme Lucie Chouinard, une autre membre à statut précaire. Une campagne de sensibilisation est entreprise pour faire connaître leurs conditions de travail inéquitables auprès de la communauté universitaire. Des efforts de sensibilisation intenses sont menés auprès de la haute direction, soit M. le Recteur Bruno-Marie Bécharde et M. Jean Desclos, Vice-recteur à la communauté universitaire. Tout ce travail a porté fruit et une première vraie convention négociée a été signée le 20 juin 2003 avec des gains importants pour le personnel à la recherche : fonds de pension, changement automatique d'échelon, affichage des postes...

# Un homme d'exception (suite de la page 8)

## Un engagement altruiste :

À l'échéance de cette convention en 2006, Robert se porte volontaire encore une fois pour faire partie du Comité de négociation de la recherche toujours en équipe avec Mme Chouinard. En 2007, Robert obtient un poste de technicien-photographe « au régulier » (unité 74); il accomplit le même travail qu'avant, mais avec une nette amélioration au niveau du salaire et des conditions de travail. Malgré qu'il ait obtenu pour lui-même ce pourquoi il s'est battu depuis tant d'années, il continue de travailler avec autant d'ardeur pour l'amélioration des conditions de travail des employées et employés de la recherche. **C'est tout à son honneur** et montre la valeur de son engagement en faveur de conditions de travail équitables pour tous.

Il doit quitter l'exécutif comme Vice-président à la recherche, mais sollicite et obtient le poste de Représentant aux avantages sociaux afin de continuer le travail accompli à l'exécutif du syndicat. Mme Lucie Chouinard prend la relève avec brio comme Vice-présidente à la recherche. Les négociations traînent en longueur en 2007-2008. Heureusement, le travail de sensibilisation commencé de longue date auprès des membres du SEESUS et de l'exécutif porte fruit : une demande de fusion des deux unités 74 et 98 est déposée et finalement acceptée par le Tribunal du travail. En 2009, **20 ans après** le dépôt de la demande d'accréditation syndicale, l'objectif premier pour le personnel à la recherche est atteint avec la fusion des deux accréditations et la possibilité de négocier une première convention collective commune. Malgré toute la somme de travail qui s'y rattache, Robert s'implique de nouveau comme membre du comité de négociation pour une 3e fois en 2009-2011. Augmentation de salaire de 14.56% durant la durée de la convention (au lieu du 6.5% proposé par l'U de S), la possibilité de passer de 32 heures et demie à 35 heures, un salaire égal pour un travail égal et la reconnaissance de l'ancienneté pour les gens de la recherche sont quelques-uns des gains obtenus lors de cette négociation. La solidarité des membres du SEESUS et l'appui à l'exécutif syndical et au Comité de négociation ont été essentiels pour l'atteinte de ces résultats. Mais il ne faut surtout pas oublier la ténacité et la détermination de ceux et celles qui affrontaient jour après jour les représentants de l'Université à la table de négociation, ce qui a nécessité beaucoup de sacrifices au point de vue personnel (très très longues semaines de travail, incluant souvent les fins de semaine lors de la grève).

## 15 ans à l'exécutif du syndicat :

En septembre dernier, Robert a décidé de passer le relais après plus de 15 ans de présence à l'exécutif syndical. Durant toutes ces années, il a aussi fait partie de nombreux comités et a toujours répondu présent à l'appel pour représenter et défendre les droits de tous les membres du SEESUS. Avec sa longue feuille de route et son expérience, il représentait un atout important pour l'exécutif: la « mémoire » syndicale, la capacité d'expliquer l'historique et le cheminement de certains dossiers, le pourquoi de certaines clauses se sont avérés très utiles.

**Il est rare** qu'une personne s'investisse bénévolement aussi longtemps dans un syndicat et cela mérite d'être souligné. **Merci de tout cœur** pour toutes ces années d'implication : avec ta ténacité et ta détermination, tu es à notre échelle syndicale, un peu notre Michel Chartrand, sauf pour les références à la religion catholique (*tabernak* et autres sacres en moins)!

Francine Grondin

# Un militant intègre, un homme de cœur



Il était une fois un gars issu de famille modeste en Beauce, à St-Georges. Avant même l'adolescence, le petit Richard prenait à cœur le partage des tâches à la maison. L'une des siennes : faire bouillir les patates avant que sa sœur et son frère rentrent de l'école. Responsable et fier, c'était la moindre des choses que d'aider sa maman qui défiait seule la conciliation travail-famille et plus encore. La débrouillardise est déjà l'une de ses qualités, mais celle qu'on sent naître est la résilience. Le petit Richard a résolument décidé que le bonheur n'appartenait pas qu'aux plus nantis, qu'aux enfants chanceux. « Se ressaisir, s'adapter et réussir à vivre et à se développer positivement en dépit de circonstances défavorables » ne sera pas qu'une

banale définition au dictionnaire, mais bien son mode de vie au fil des ans. Ceci dit, les tranches de vie se suivent et se ressemblent dans leur fondement. Était-il scout ou 4-H, sûrement. Le camp de jour, si camp de jour il y avait dans son petit village, ce n'était pas tout à fait sur la « coche ». Pour Richard, c'était l'occasion de s'organiser pour que ses amis et voisins passent un bel été ensemble au parc. Le temps et les idées ne manquent pas et finalement, par entraide et enthousiasme partagé, du cinéma s'ajoute même à la programmation des activités plus ou moins improvisées.

Il fait face, au cours de ses diverses implications pour un « mieux-être collectif », aux remontrances de différentes figures d'autorité. Tantôt le clergé, d'autres fois la direction d'école, ne sont pas tous au même diapason devant les projets avant-gardistes que Richard appuie ou met en branle. Mais au final, avec honnêteté et persévérance, les avancées se concrétisent la plupart du temps, tel que souhaité. Passionné d'art avec un grand A, il roule sa bosse dans un milieu artistique décloisonné. Touche-à-tout, il fait de la radio-étudiante au Cégep, fréquente les mordus de littérature, théâtre, musique et j'en passe. Son parcours académique l'amène à compléter une formation universitaire en littérature, sujet qu'il enseignera d'ailleurs à Gaspé.

C'est dans le Bas-St-Laurent, pour des fins professionnelles, le goût du voyage et de l'aventure, sans oublier les raisons du cœur au passage, que Richard y développera son attachement durable pour les droits humains, notamment ceux des travailleurs. C'est en côtoyant comme d'habitude des gens impliqués qu'il verra à l'œuvre une dame très dynamique, une présidente syndicale, d'un dévouement exceptionnel dans le milieu de l'enseignement. Ce sera pour lui un exemple marquant toute sa vie durant, ainsi que le début d'une mission qui lui va déjà comme une seconde peau.

Alors là, cherchons pourquoi, mais pas trop longtemps; car dans la belle trentaine Richard n'a pas la tête dans les nuages. Il retourne sur les bancs d'école et réoriente sa carrière en informatique. Quelle chance pour nous, il déménage dans la région et se dégotte un poste à l'Université de Sherbrooke comme technicien. Il est l'un des nôtres à part entière depuis 23 ans déjà. Et la première affaire pressante qu'il réglait, suite à son embauche, fut d'obtenir en main propre sa carte de membre au bureau du SEESUS et d'y entrevoir ses futurs collègues d'armes.

# Un militant intègre, un homme de cœur (suite de la page 11)

En octobre 2012, après une journée de travail, je rencontrais le grand Richard dans un café du coin. La grève derrière la cravate depuis 11 mois, nos routes se croisaient formellement pour la première fois. Tous deux nerveux, une entrevue nous tenaillait, lui à titre d'ex Vice-Président à l'information et aux communications; et moi, nouvellement membre du comité qu'il avait chapeauté et heureuse volontaire pour écrire un hommage à son égard.

La glace s'est vite brisée et en 3 heures, stylo à la main, des pages remplies de notes, de questions-réponses et de numéros en marge pour mettre un peu d'ordre, me voilà comblée par tant de générosité. Richard est un type humble. Surpris d'être à son tour croqué sous la plume d'un autre, il s'est livré à travers mille et une expériences vécues tant au plan syndical que personnel. Son intérêt personnel, s'il en est un, est le contentement qu'il tire de son engagement au service des autres et du bien commun. Une fois l'entrevue terminée, je serrais la main d'un homme identique à lui-même, c'est-à-dire à celui que j'avais lu un mois auparavant dans le Point d'appui. Il y avait rédigé son dernier éditorial portant le titre « Récolte de rêves », en la circonstance, tel l'album des Séguin produit en 1975.

C'est avec fougue qu'il rappelait brièvement à notre mémoire le contexte socio-culturel de cette création musicale, exprimant des revendications qui sont demeurées, quant à lui, d'une actualité brûlante pour reprendre ses mots. L'arrivée au pouvoir du premier gouvernement souverainiste de René Lévesque le réjouit, je croirais bien. Il reprend d'ailleurs une citation de l'illustre personnage, faisant un parallèle avec la vie syndicale : « Le plus difficile pour un homme politique, est de garder son idéal tout en perdant toutes ses illusions. »

Témoin d'une solidarité incommensurable à l'automne précédant, la moisson s'annonçait abondante, la récolte de rêves à portée de mains, **monsieur Richard Corriveau** passait le flambeau au suivant en toute confiance et rempli d'espoir.

Ce fameux éditorial, je l'ai lu les larmes aux yeux. Je n'ai pas pu m'empêcher de le questionner sur ses projets futurs. Richard me disait vouloir reprendre des choses en mains, le genre de trucs qu'on met de côté par choix pour un moment, l'exercice, le repos, la vie de famille, etc... Rassurez-vous, il a même tenu à préciser que ce n'était pas un Adieu, car se connaissant bien, il n'est pas du genre à regarder la parade passer bien longtemps. Ce qui veut dire que notre Robin des Bois, si vous voyez l'image, aura inlassablement deux plumes bien ancrées à son abondante chevelure bouclée. Il porte celle du faisan valeureusement (celle de la perdrix est trop courte) et l'autre, gracieuse et fort utile, celle dont l'usage permet à Richard de coucher des mots, des valeurs et des opinions, vraies et réfléchies jusqu'au dernier point.

Voyons maintenant si la citation suivante tient la route pour vous; car pour moi, elle confirme le souvenir que je garde d'un militant intègre, un homme de cœur!

***Celui qui, en présence d'un profit à retirer, se rappelle la justice ; qui, en face du danger, risque sa vie, qui, même après de longues années, n'oublie pas ses engagements ; celui-là peut aussi être considéré comme un homme accompli.*** Les entretiens [Confucius]

Hélène Godin

# Des nouvelles du processus de renouvellement du mandat de la rectrice

Des membres du SEESUS ont posé des questions à M. Stéphane Caron à propos du processus de renouvellement du mandat de la rectrice. M. Caron m'a interpellé pour y répondre à titre de membre du collège électoral et j'ai accepté avec plaisir. Voici quelques informations complémentaires à celles publiées dans les médias.

Le vendredi 25 octobre dernier, le collège électoral du rectorat s'est réuni et Mme Luce Samoisette est venue présenter son bilan. C'est au niveau de ses engagements personnels que le point suivant a retenu mon intérêt : « Rebâtir le pont avec les employés (es) de soutien ».

Une période de questions a suivi cette présentation. Durant cette période, 3 membres du collège ont exprimé leur désapprobation sur la manière dont les employés(es) de soutien ont été traités par la direction durant le conflit. En réponse, Mme Samoisette a précisé «qu'il faudra être deux pour rebâtir ce pont ».

Mme Samoisette a ensuite quitté le collège afin que le vote puisse avoir lieu :  
42 des 43 membres du collège ont exercé leur droit de vote (vote secret),  
6 membres ont voté contre ce renouvellement ce qui a donné un résultat de près de 86 % en faveur de la rectrice.

Le 18 décembre 2013, le collège électoral présentera ses redditions de comptes et recommandations au conseil d'administration de l'Université de Sherbrooke puis il sera dissout.

Le second mandat de Mme Samoisette entrera en vigueur le 1er juin 2014.  
En espérant que la bonne volonté sera présente des deux côtés du pont dès 2014!

Note : Le collège électoral du rectorat est composé de membres désignés par le conseil d'administration et de membres d'office dont : professeurs, chargés de cours, employé de soutien, cadre ou professionnel, doyens(ennes), étudiants au 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycle, professionnel et étudiant de recherche. C'est par une mise en candidature à titre d'employé de soutien que je m'y suis impliqué.

Stéphane Huot

Représentant des employés (es) de soutien à l'assemblée de l'Université de Sherbrooke et au collège électoral du rectorat.

# Mouvement du personnel

NO	AFFICHAGE	OBTENU PAR	POSTE LAISSÉ VA-CANT PAR	ENTRÉE EN FONCTION
01592	Secrétaire de direction – FMSS – Département d’obstétrique-gynécologie	Nadia Martin	Lynda Ménard	20 septembre 2013
01704	Technicienne ou technicien en approvisionnement, douane et trafic – SRHF- Direction des ressources humaines	Sandra Nolet	Joëlle Martineau	22 avril 2013
01734	Technicienne ou Technicien en administration – Centre culturel	Sonya Sheridan	Marie-Claude Garneau	28 octobre 2013
01753	Commis I (admission et inscription) – Bureau de la registraire – Gestion des dossiers des étudiantes et des étudiants	Jacinthe Rousseau	Louise Beaucage	28 octobre 2013
01761	Commis aux affaires académiques (Temps partiel) – FMSS – Département de pharmacologie	Christine Goulet	Gaétane Gaumont	29 juillet 2013
01796	Secrétaire de direction – FMSS – Administration de la Faculté	Sylvie Bouchard	Janie Guillemette	30 septembre 2013
01818	Technicienne opératrice ou Technicien opérateur de salles blanches – Faculté de génie – département de génie électrique et de génie informatique	Guillaume Bertrand	Pierre J. Lafrance	15 octobre 2013
01835	Technicienne ou Technicien en systèmes ordines – FMSS – STIC	David Racine	Éric Talbot	15 octobre 2013
01836	Secrétaire – FMSS – Centre de formation et de pédagogie	Claude Berthiaume-Belzile	Mylène Ledoux	15 octobre 2013
01853	Secrétaire de direction – FMSS – Centre de formation et de pédagogie	Caroline St-Cyr	Isabel Létourneau	18 novembre 2013

# Votre Exécutif 2013-2014



Stéphane Caron  
Président



Charles Miquelon  
VP aux relations de  
travail



Caroline Roy  
VP recherche



Annie Trottier  
Secrétaire



Michel Bérubé  
VP à l'information et  
aux communications



Daniel Proulx  
Représentant aux  
affaires externes



Diane Pomerleau  
Trésorière



Martine Ongenae  
Représentante aux  
avantages sociaux

# **PARTY DE NOËL DU SEESUS**

**Jeudi 12 décembre**

**au Théâtre Granada**

**à compter de 16h30**

**un buffet chaud vous sera servi**  
**un service de raccompagnement sera disponible**

**Animation BCBG vous fera vibrer**  
**tout au long de la soirée**

# Une décision de la Cour Suprême en faveur des syndicats

## Photographeur des briseurs de grève est permis

« À l'occasion d'une grève légale qui a duré 305 jours en Alberta, tant le syndicat que l'employeur ont enregistré des vidéos et pris des photos de personnes en train de franchir la ligne de piquetage. Le syndicat a installé des affiches à l'intérieur de la zone de piquetage annonçant que les images des personnes qui franchissaient la ligne étaient susceptibles d'être publiées sur un site Web. Plusieurs des personnes filmées ou photographiées en train de franchir la ligne de piquetage ont déposé une plainte auprès du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Alberta. » ( Extrait du Jugement de la Cour Suprême)

La Cour Suprême vient de rendre sa décision dans ce dossier :

« Ceux qui franchissent un piquet de grève pendant un conflit de travail ne peuvent empêcher qu'un syndicat les photographie ou les filme sous prétexte que leur vie privée a été bafouée, a tranché la Cour Suprême dans un jugement unanime. » Ceci au nom de la liberté d'expression des syndicats. (La Presse samedi 16 novembre)

Pour consulter le texte complet du jugement :

<http://scc-csc.lexum.com/decisia-scc-csc/scc-csc/scc-csc/fr/item/13334/index.do>



**SEESUS**

<http://seesus.ca>

Restez informés

Consultez notre site  
web ainsi que notre  
page facebook  
régulièrement



[www.facebook.com/seesus](http://www.facebook.com/seesus)

## le point d'appui

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

**RESPONSABLE :** Michel Bérubé  
**COLLABORATION :** Hélène Godin, Francine Grondin, Stéphane Caron, Stéphane Huot, Daniel Proulx, Ghislain Béliveau  
**MISE EN PAGE :** Lyza Inkel  
**COURRIEL :** [pointdappui.seesus@USherbrooke.ca](mailto:pointdappui.seesus@USherbrooke.ca)  
**TÉLÉPHONE :** 819 821-7646  
**TÉLÉCOPIEUR :** 819 821-7627  
**SITE WEB :** <http://seesus.ca>  
**FACEBOOK :** [www.facebook.com/seesus](http://www.facebook.com/seesus)