

# le point d'appui

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

SEESUS - SCFP 7498

Novembre 2016





# Mot de la présidente

L'automne est le temps des bilans, mais surtout le temps de prendre conscience de nos limites et des dangers auxquels nous nous exposons à ne pas s'en fixer, particulièrement dans le cadre de notre travail qui se veut parfois très exigeant.

À ce sujet, en septembre, nous avons sollicité votre participation à un sondage provenant du Conseil provincial du secteur universitaire (CPSU) au sujet de vos conditions de travail. Lors du congrès du CPSU (octobre 2016), les résultats de ce sondage nous ont été présentés. D'abord je tiens à souligner la grande participation du SEESUS qui s'est retrouvé dans le top 3 du plus grand nombre de répondants. Je vous remercie d'avoir pris le temps d'y répondre !

Juste pour vous mettre l'eau à la bouche, voici les résultats concernant le climat de travail :

- 73,8 % des répondants considèrent que les compressions ont eu des conséquences sur le climat de travail
- 74,1 % des répondants considèrent que depuis 2 ans, leur charge de travail a augmenté
- 45,2 % des répondants considèrent être quelques fois surchargés
- 28,5 % des répondants considèrent être souvent surchargés
- 5,9 % des répondants se considèrent au bord de l'épuisement professionnel
- 40 % des répondants indiquent que leur sentiment d'appartenance envers leur établissement a diminué.

Les résultats sont inquiétants, mais ils ne sont pas étonnants. En effet, ils reflètent bien ce que nous observons à l'Université de Sherbrooke depuis juin 2014.

Aussi, les résultats de la consultation faite par le comité de mise en candidature de l'Université de Sherbrooke révèlent aussi que le climat de travail est une préoccupation importante. Je vous invite à lire le point 6 du *Rapport d'analyse des besoins de l'Université et profil de compétences de la rectrice ou du recteur* qui est disponible ici :

<https://www.usherbrooke.ca/accueil/fr/udes-en-bref/election-2016-2017/documents/>

Si vous êtes une personne touchée par une surcharge de travail, nous vous invitons à en discuter avec votre personne supérieure immédiate, puisque la méconnaissance de votre situation pourrait biaiser leur jugement dans la priorisation de votre travail. Vous pouvez aussi communiquer avec nous. Enfin, si vous pensez être au bord de l'épuisement, n'attendez pas pour consulter ou demander de l'aide.

Je profite de l'occasion pour vous remercier pour la confiance que vous avez accordée à l'ensemble des membres de l'exécutif qui étaient en élection. C'est pour moi un plaisir et un honneur d'obtenir un deuxième mandat qui me permettra d'apporter ma contribution notamment à la négociation de la prochaine convention collective et de poursuivre le travail syndical en général. C'est aussi très sécurisant de poursuivre avec la même équipe, qui fait un travail formidable.

La négociation avance bien jusqu'ici, mais je laisse le comité de négo vous présenter les nouvelles fraîches dans les prochaines pages.

Bonne lecture!

Mélanie Cloutier

Le point d'appui—Novembre 2016—Page 2

## Dans ce numéro

Mot de la présidente	2
Info-négo	3-4
Congrès du CPSU	5
Le futur n'est plus ce qu'il était	6
Le milieu de travail à l'UdeS est-il un milieu sain?	7-8
Chemin parcouru	9
Données sociologiques	10
Mouvement du personnels	11-12



### *Des nouvelles de vos représentants*

Les rencontres paritaires ont commencé !

Lors de la dernière assemblée des membres, vous avez entendu un bref résumé des demandes de l'employeur. Vous aviez déjà entériné, à l'unanimité, les demandes syndicales le 9 mars 2016

Depuis, le comité a travaillé à regrouper les diverses demandes par bloc de négo.

reprises, soit les 11 et 20 octobre derniers.

Les échanges ont évidemment porté sur le bloc un. Pour le moment, nos représentants nous rapportent des échanges cordiaux et où l'écoute est à l'ordre du jour.

*Pour le moment, nos représentants nous rapportent des échanges cordiaux et où l'écoute est à l'ordre du jour.*

Ceci dans le but de bien s'organiser et évidemment, d'y aller avec les sujets les plus faciles à régler en allant progressivement vers les plus intéressants !

Depuis l'assemblée générale, notre présidente Mélanie Cloutier, notre vice-président Rock Bélanger ainsi que notre conseiller du SCFP Michel Murray ont rencontré les représentantes de la partie patronale à deux

Je vous invite à consulter, ci-après, les blocs qui ont été déterminés afin de suivre le déroulement de la négociation de votre prochaine convention collective.

Des rencontres avec la partie patronale sont prévues de façon régulière d'ici la pause du temps des Fêtes.

*Syndicalement vôtre,  
Votre équipe de négo*

### *Votre comité de négociation*

• • •

**Mélanie Cloutier**  
Présidente

**Rock Bélanger**  
Vice-président

**Annie Trottier**  
Secrétaire de l'exécutif

**Michel Bérubé**  
Représentant à l'information et aux communications

**Germain Foley**  
Représentant aux affaires externes

**Marie-Josée Dostie**  
Représentante du groupe bureau

**Dany Turcotte**  
Représentant du groupe technique

**Annie Pelletier**  
Représentante du groupe métiers et services

# Info négo (suite)

## Blocs de négo

### BLOC 1

<b>CHAPITRE 1</b>	DÉFINITIONS
<b>CHAPITRE 2</b>	DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES
<b>CHAPITRE 3</b>	PRÉROGATIVES SYNDICALES
<b>CHAPITRE 10</b>	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
<b>ANNEXE 5A ET ANNEXE 6A L.E. NO. 2</b>	PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS A SEIZE (16) SOUS-FACTEURS SANS ÉGARD AU SEXE MÉCANISME D'ÉVALUATION DES FONCTIONS TRAVAIL ÉTUDIANT

### BLOC 2

<b>CHAPITRE 6</b>	PERFECTIONNEMENT
<b>CHAPITRE 9</b>	GRIEF ET ARBITRAGE ET MESURES DISCIPLINAIRES
<b>L.E. NO 3 :</b>	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES RÉMUNÉRÉES À MÊME DES FONDS DE RECHERCHE

### BLOC 3

<b>CHAPITRE 4</b>	MOUVEMENT DE PERSONNEL
<b>CHAPITRE 5</b>	AVANTAGES SOCIAUX
<b>CHAPITRE 7</b>	CONDITIONS GÉNÉRALES ET PARTICULIÈRES DE TRAVAIL
	AUTRES ANNEXES
	AUTRES LETTRES D'ENTENTES
	AUTRES SEESUS

### BLOC 4

MONÉTAIRE

### BLOC 5

LETTRE D'ENTENTE A RECONDUIRE

# Congrès du CPSU



Par Germain Foley

Durant la semaine du 24 au 28 octobre 2016 se tenait le 19<sup>e</sup> congrès du Conseil provincial du secteur universitaire (CPSU) à Victoriaville.

Le SEESUS était représenté par une pleine délégation de l'exécutif syndical, de l'agent aux relations de travail ainsi que de deux membres du Conseil syndical. (voir photo en page 13)

Au cours de cette semaine, vos représentants syndicaux ont pu assister à des conférences traitant des sujets suivants :

- La loi sur la restructuration des régimes de retraite;
- La loi sur la sous-traitance et les PPP (partenariat public-privé);
- Le Fonds d'infrastructure du Fonds de solidarité;
- L'état des lieux du mouvement féministe en 2016;
- La santé mentale;
- Le harcèlement psychologique et incivilité en milieu universitaire.

Cette semaine a été animée par les intervenants des différentes affiliations syndicales et partenaires du secteur universitaire :

- Daniel Boyer (président de la FTQ)
- Marc-Antoine Vaillant (Firme SAI)
- Édith Cardin (conseillère à l'évaluation des fonctions au SCFP-Québec)
- Pierre-Guy Sylvestre (conseiller à la recherche au SCFP-Québec)
- Denis Bolduc (président du SCFP-Québec)
- Benoît Bouchard (secrétaire général du SCFP-Québec)
- Marie-Ève Surprenant (coordonnatrice de la Table de concertation de Laval en condition féminine et sociologue de formation)
- François Bellemare (directeur adjoint du SCFP-Québec)

- Serge Morin (directeur adjoint du SCFP-Québec)
- Sonia Lupien (professeure titulaire du département de psychiatrie de l'Université de Montréal et directrice du Centre de recherche de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal)
- Karina Boisvert (École des technologies supérieures)
- Mathieu Dulude (vice-président du CPSU)

Le congrès s'est conclu par les élections de l'exécutif du CPSU pour un mandat de deux ans. Les personnes qui ont été élues sont :

- À la présidence, Madame Normande Truchon, présidente de la section locale SCFP-1574, soit le Syndicat des employés (es) de soutien de l'Université du Québec à Chicoutimi ;
- À la vice-présidence (1<sup>er</sup> poste), Monsieur Yvan Pépin, président du comité de retraite et représentant du comité des assurances de la section locale SCFP-2500, soit le Syndicat des employés et employées de l'Université Laval (SEUL).
- À la vice-présidence (2<sup>e</sup> poste), Madame Marie-Paule Morin, présidente de la section locale SCFP-1604, soit le Syndicat des employés de bureau de l'École Polytechnique (SEBEP)
- Au poste de secrétaire-archiviste, Monsieur Yanick Tremblay, secrétaire-archiviste de la section locale SCFP-1186, soit le Syndicat des employés d'entretien de l'Université de Montréal (SEEUM).
- À la trésorerie, Monsieur Sylvain Allard, secrétaire-trésorier de la section locale SCFP-1294, soit le Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Montréal (SEUQAM).
- Au poste de vérificateur, Monsieur Jean-François Hardy, trésorier de la section locale SCFP-3783, soit le Syndicat des employés ID Biomédicale du Québec (GlaxoSmithKline Biologicals) (GSK).

# « Le futur n'est plus ce qu'il était »



Par Stéphane Caron

Vers la fin des années 50, les gens imaginaient le futur par ce qu'ils appelaient la société des loisirs. Un monde dans lequel les voitures volaient et des robots ou des machines effectueraient notre travail ce qui nous donnerait plus de temps pour notre vie de famille et nos loisirs.

Notre réalité est bien différente des années 2000 qu'imaginaient nos grands-parents. Ils n'avaient pas prévu la dépendance à la technologie, le télétravail, l'omniprésence de la communication avec notre employeur et le stress qui vient avec toutes ces nouvelles promesses de bonheur un peu artificiel et vide de sens.

Aujourd'hui une réflexion s'impose sur la réduction du temps de travail. Une idée suédoise a suscité de l'intérêt à travers le monde avec une promesse toute simple : réduire la journée de travail sans baisse de salaire.

Est-ce que c'est possible ? Les avantages semblent être nombreux et bien réels pour un employeur et son personnel. Une journée de travail moins longue équivaut à moins de stress. Des gens qui ont plus de temps peuvent en faire ce qu'ils veulent, être plus reposés, se consacrer à leur famille ou leurs loisirs, ou encore faire du bénévolat. Ceci réduirait l'absentéisme tout en augmentant la productivité. Une proposition où tout le monde serait gagnant.

J'ai grandi en écoutant « Star Trek » qui célèbre cette année ses 50 ans tout comme moi. Un des aspects qui m'a toujours passionné dans cet univers c'est l'absence de l'argent comme mesure de la richesse d'un individu. Star Trek propose plutôt une civilisation basée sur l'amélioration des connaissances et de la participation à un idéal de développement de la science et de l'exploration. J'aimerais bien qu'un jour un gouvernement décide de prendre certaines de ces idées. Mais en attendant, il faut tenter d'améliorer notre sort et tendre vers cette vision, peut-être utopique, de notre environnement immédiat sur lequel on peut avoir une influence.

Bien sûr il faudrait repenser plusieurs aspects du travail pour y arriver. Il faudrait négocier de nouvelles clauses dans nos conventions collectives. Je suis certain que plusieurs d'entre vous ne voudraient pas changer leurs milieux et c'est tout à fait normal. Mais je crois sincèrement que pour ceux qui le désirent ça serait une ouverture historique pour une université qui se veut visionnaire.



# Le milieu de travail à l'UdeS est-il un milieu sain ?



Par Francine Grondin

Selon les lois sur la sécurité et la santé au travail, l'employeur est tenu de procurer un environnement de travail sain et sécuritaire à ses travailleurs. Est-ce qu'on connaît réellement la situation globale en ce qui concerne les absences

pour congé maladie? Malheureusement, nous n'avons pas de données quant aux raisons de ces absences. Les consultations menées par l'Université ou ses représentants peuvent nous éclairer un peu sur la qualité de notre milieu de travail.

## Consultation de 2013 :

L'Université a fait un sondage pour la démarche « Réussir en santé » au sujet de la santé organisationnelle en mars 2013 auprès de la communauté universitaire. Une analyse de ce sondage a déjà paru dans le Point d'appui d'octobre 2013:

[https://seesus.files.wordpress.com/2013/10/point\\_appui\\_octobre-2013vfinale.pdf](https://seesus.files.wordpress.com/2013/10/point_appui_octobre-2013vfinale.pdf)

Dans l'item « Santé psychologique » : Une question évaluait le niveau de stress dans la vie de tous les jours. (vie personnelle et vie au travail **sans faire de distinction entre les deux aspects**)

*Voici le pourcentage du personnel qui vit assez, beaucoup ou énormément de stress face à certaines situations :*

**64 %** par rapport au manque de temps

**32 %** par rapport à leur état de santé mentale ou émotionnelle ou un problème de santé mentale ou émotionnelle

**28 %** par rapport à leur situation d'emploi (Ex : horaire, conditions de travail)

**26 %** par rapport à leurs relations interpersonnelles

Dans cette consultation, un oubli important : la **charge de travail** comme source de stress et son effet sur la qualité de vie au travail. **Il s'agit pourtant d'une source importante de stress !!** Mais cet aspect a été pudiquement oublié, un des 4 objectifs de cette démarche étant d'obtenir la certification **Entreprise en santé**.

## Quel est le portrait en 2016 ?

Les résultats de la consultation menée en 2016 par le comité de mise en candidature en vue de l'élection de la rectrice ou du recteur, afin de préparer un rapport d'analyse des besoins de l'Université et de l'établissement du profil des compétences de la personne à élire comme recteur/rectrice **nous éclaire à ce sujet**.

Il y est question des priorités que l'Université devrait privilégier dans le futur. Évidemment, les thèmes Enseignement et Recherche arrivent en tête. En troisième lieu, le thème Ressources humaines et vie étudiante, devant toutes les priorités d'ordre financier.

Parmi les 3 éléments prioritaires et je cite textuellement le document:

« **L'amélioration du climat de travail**, un enjeu qui a été identifié comme très prioritaire par une très forte proportion de répondantes et de répondants comparativement aux autres éléments de cette catégorie.

**L'amélioration de la qualité du milieu de vie.**

# Le milieu de travail à l'UdeS est-il un milieu sain ? (suite)

Un grand nombre de commentaires (210) s'ajoutent pour cette section du questionnaire et permettent de tirer quelques constats:

Une proportion de 45% de ces commentaires est en lien avec la détérioration du climat de travail. Dans cette catégorie, les commentaires les plus fréquents portent sur la motivation et le moral du personnel, l'augmentation de la charge de travail, ses effets sur l'épuisement du personnel, et éventuellement sur les absences pour maladie suivent de très près dans les réponses reçues. Compte tenu de ces commentaires, **la santé organisationnelle** devrait être une priorité pour l'Université.

La gestion des ressources humaines est mentionnée dans 30% des 210 commentaires:

Selon plusieurs personnes, il faut porter la gestion des ressources humaines à un autre niveau et s'inspirer des pratiques exemplaires qu'on trouve sur le marché du travail et des travaux de recherche menés dans ce domaine. La prochaine rectrice ou le prochain recteur devrait donc être capable **d'inculquer une vision et d'effectuer un changement de cap important dans la gestion des ressources humaines.**

Une proportion de 20% des commentaires, émanant tant des étudiantes et des étudiants que du personnel, évoquent le besoin **d'augmenter le sentiment d'appartenance.** Tous s'entendent pour dire qu'un travail important est à faire à cet égard puisque ce sentiment joue sur la motivation au travail et, par conséquent, sur les services offerts aux étudiants, et sur la perception qu'ont ceux-ci de la qualité du milieu d'études qu'ils ont choisi. Dans le même ordre d'idées, des commentaires soulignent un besoin quant à la reconnaissance de la contribution du personnel, et ce, indépendamment du statut de l'employé. »

## Un constat très troublant :

Comme on peut le constater, une amélioration de la santé organisationnelle est nécessaire, ainsi que des changements majeurs au niveau de la gestion des ressources humaines. Dans cette récente consultation, on retrouve **la présence de plusieurs éléments pouvant mener à l'épuisement professionnel**: détérioration du climat de travail, augmentation de la charge de travail, effets sur l'épuisement du personnel, absences pour maladie, motivation et moral à la baisse, manque de reconnaissance de la contribution du personnel, peu de participation aux décisions.

Depuis 2013, il semble que la situation ne s'est pas améliorée et s'est même détériorée. Le travail ne devrait jamais nuire à votre santé, et c'est la responsabilité de l'employeur de fournir à ses employés un milieu de travail sain. Il est à espérer que la nouvelle direction de notre Université saura consacrer à ces enjeux suffisamment d'énergie et de bonne volonté pour redresser la situation.

## Des ressources mises à notre disposition par l'Université :

Le programme d'aide au Personnel : <http://www.usherbrooke.ca/srh/info/pap/>

Le programme des pairs aidants : <http://www.usherbrooke.ca/reussir-en-sante/habitudes-de-vie/sante-psychologique/pairs-aidants/le-programme/>

**N'hésitez pas à faire appel à eux pour obtenir de l'aide** (que se soit pour des problèmes vécus au travail ou dans votre vie personnelle)



# Chemin parcouru



Par Stéphane Caron

C'est en fouillant dans les archives du SEESUS que j'ai constaté que l'histoire semble parfois se répéter. J'ai trouvé plusieurs articles qui auraient pu être écrits cette année tellement ils sont familiers. La sagesse populaire suggère qu'il faut savoir d'où on vient pour savoir où on s'en va. Alors voici le mot du président qui a été publié dans ces pages le 5 février 1996.

## MOT DU PRÉSIDENT

Il est impensable de commencer cette année sans prendre un moment de réflexion pour les personnes membres de notre Syndicat qui sont décédées ainsi que pour toutes les personnes qui sont éprouvées par la perte d'un être cher. Ce début d'année est particulièrement difficile et je tiens, en mon nom personnel et au nom du Syndicat, à offrir nos condoléances à tous les membres des familles ainsi qu'aux confrères et aux consœurs de travail éprouvé.

Voyons la coutume qui, en début d'année, nous permet un retour en arrière ainsi que les prédictions de l'année à venir. L'année 1995 est derrière nous, mais les séquelles engendrées nous suivront encore longtemps. Jamais dans le passé il ne nous avait été donné de vivre une situation de cette ampleur, qui loin de se terminer, ne serait en fait que le début. Pessimiste direz-vous? Non réaliste. J'ai toujours dit que l'information et une franche mise au point étaient essentielles et étaient la base d'une saine réflexion afin de nous permettre de rebondir et de travailler conjointement à la stabilité de la situation ainsi qu'au démarrage d'une nouvelle ère de prospérité pour vous toutes et tous. « Sauté » direz-vous? Non je crois que malgré tout ce que nous avons vécu et ce que nous aurons à vivre, notre volonté de participer afin d'assurer notre propre survie devra en tout temps être la plus forte.

Dernièrement, j'ai discuté avec un cadre d'une grande entreprise de Montréal qui m'indiquait qu'il venait de suivre une formation aux frais de son employeur. J'ai pensé qu'il devait s'agir de formation dans le cadre des coupures, des restructurations, du climat en général quoi! À ma grande surprise, j'ai appris que la formation portait sur « La place de l'humour dans le milieu de travail ». Je ne vous cache pas que cela a immédiatement suscité une réflexion de ma part sur mon attitude ces derniers temps ainsi que sur vous toutes et tous.

Je me suis demandé combien de personnes étaient encore heureuses de venir travailler le matin. Ne croyez-vous pas que la question se pose? Moi je crois que oui, car pour faire face à ce que je pourrais appeler la pire crise de notre histoire, nous devons être en pleine possession de nos moyens.

Nous devons reconnaître les sources de frustrations qui nous agressent dans notre milieu de travail et qui souvent, nous referment sur nous-mêmes. Il est tout à fait normal et humain de résister aux changements surtout lorsqu'ils nous sont imposés, sans consultation et non comme excuse que de tenter de nouvelles approches. Donc une remise en question, une recherche d'implication et la reconnaissance de satisfaction sur notre milieu de travail peut, à l'occasion, nous éloigner d'un cloisonnement pouvant nous conduire à un état d'insatisfaction qui, à l'extrême, peut nous mener au burnout.

Voilà donc votre réflexion pour la journée, soit de vous arrêter et d'identifier un ou plusieurs éléments de satisfaction que vous avez dans votre travail à l'Université.

Parlons maintenant de Syndicat. Tout ce processus devra se faire avec un Syndicat fort, pas nécessairement avec un Syndicat de position, sûrement pas un Syndicat de confrontation, mais un Syndicat ouvert et proactif, formé de tous ses membres et recherchant la reconnaissance et le respect qui, en tout temps, devraient être nôtres. Pour ce qui est de nos conditions de travail, nous serons à même de décider ensemble des changements et de la progression de ceux-ci.

Je vous souhaite une bonne année, de la santé et une source inépuisable de motivation qui se reflétera sur votre entourage.

Luc Robillard

# Données sociologiques

## MEMBRES

- ⇒ 1083 membres SEESUS
- ⇒ 679 femmes, ce qui représente 63 % des membres
- ⇒ 404 hommes, ce qui représente 37 % des membres



## EMPLOYÉ (ES) TEMPORAIRES

- ⇒ 22 % du groupe bureau
- ⇒ 40 % du groupe métier
- ⇒ 9 % du groupe technique

## GROUPES

- ⇒ Le groupe bureau, représente 45 % des membres
- ⇒ Le groupe métier, représente 19 % des membres
- ⇒ Le groupe technique, représente 36 % des membres



## GROUPE BUREAU

- ⇒ 379 réguliers dont 94 % de femmes
- ⇒ 105 temporaires dont 90 % de femmes
- ⇒ 484 personnes au total dont 93 % de femmes

## GROUPE MÉTIER

- ⇒ 125 réguliers dont 81 % d'hommes
- ⇒ 86 temporaires dont 66 % d'hommes
- ⇒ 211 personnes au total dont 75 % d'hommes



## GROUPE TECHNIQUE

- ⇒ 388 personnes au total, 45 % de femmes et 55 % d'hommes
- ⇒ 354 régulier, 46 % de femmes et 54 % d'hommes
- ⇒ 34 temporaire, 60 % de femmes et 40 % d'hommes



# Mouvement de personnel

Depuis juillet 2016

No	AFFICHAGE	OBTENU PAR	POSTE LAISSÉ VACANT PAR	ENTRÉE EN FONCTION
2312	Commis aux activités pédagogiques – FMSS – Centre de formation et de pédagogie	Nancy Tétreault	Marie-Josée Huard	11 septembre 2016
2364	Secrétaire (temps partiel) – CUFEDD	Marie-Josée Warren	Josiane Bernier-Lessard	8 janvier 2017
2387	Agente ou Agent d'administration (Régie des salles) – FMSS – Régie des salles	Lyne Ménard	Annie Robert	16 octobre 2016
2397	Commis II aux guichets (Centre culturel) – Temps partiel	Francis Gauthier-Thiébaud	Farida Bouzar	10 juillet 2016
2400	Commis aux affaires académiques – Faculté d'administration – Programme 1 <sup>er</sup> cycle	Billy Gagnon	Maryse Gervais	24 mai 2016
2404	Commis à l'approvisionnement – Service des ressources financières	Roxanne Desfossés	Jessica Bergeron	12 mai 2016
2410	Commis aux affaires académiques – Faculté d'administration – Programmes dispensés à Longueuil	Nathalie Beaudet	Claire Benoit	7 juin 2016
2419	Secrétaire de direction (personnel de la recherche) – Faculté de génie – Département de génie chimique	Sonia Gougeon	Nouveau poste	11 juillet 2016
2428	Horticultrice ou horticulteur (poste de moins de douze mois par année) – Service des immeubles – Entretien et réparation	Isabelle Clouâtre	Marie-Claude Gosselin	30 mai 2016
2432	Secrétaire de direction (temps partiel) – Faculté de droit	Francine Filiatrault	Nicole Bissonnette	6 juillet 2016
2434	Secrétaire de direction – FLSH – Département d'histoire	Marie-Josée Huard	Martine Poitras	23 octobre 2016
2437	Secrétaire – CUFE	Carole Arsenault	Anne Lacasse	6 juin 2016
2438	Commis aux activités pédagogiques – FMSS – École de réadaptation	Anne-Marie Gosselin	Nouveau poste	20 juin 2016
2439	Préposée ou préposé à la gestion des locaux et des laboratoires (Poste temps partiel de moins de 12 mois) – FMSS – Centre de formation et de pédagogique	Caroline Mathieu	Nouveau poste	22 août 2016
2440	Secrétaire – Fonctions de nature indépendante	Karine Laramée	Nouveau poste	4 juillet 2016
2459	Technicienne ou Technicien du Centre de simulation clinique – FMSS – Centre de formation	Geneviève Lépine	Nouveau poste	21 août 2016
2462	Secrétaire de direction – Bureau de la registraire – Information, recrutement et appui à la réussite	Maryse Duclos	Denyse Desjardins	10 août 2016
2465	Commis (comptes à payer) – Service des ressources financières	Lucie Maclure	Annie Richard	2 octobre 2016
2469	Technicienne ou Technicien en administration – FMSS – École des sciences infirmières	Gérard Valade		21 août 2016

# Mouvement de personnel (suite)

No	AFFICHAGE	OBTENU PAR	POSTE LAISSÉ VACANT PAR	ENTRÉE EN FONCTION
2476	Commis (Animation et aide financière) – ARI	Éric Langlois		4 septembre 2016
2496	Secrétaire de direction – FMSS – Département d’obstétrique-gynécologie	Mireille Lebrun	Lise Grégoire	25 septembre 2016
2497	Agente ou Agent d’administration (admission et inscription) – Bureau de la registraire	Lise Grégoire	Lucie Leclair	4 septembre 2016
2498	Technicienne ou technicien de la documentation (temps partiel) – Service des bibliothèques – Longueuil	Vicky Lefrançois-Racicot		29 septembre 2016
2499	Technicienne ou technicien en informatique – FMSS – STIC	Simon Pouliot	Nouveau poste	7 août 2016
2508	Commis aux stages – FMSS – Programme prédoctoral	Josée Caya	Johanne Roy	1 <sup>er</sup> janvier 2017
2510	Préposée ou Préposé au Service du sport et de l’activité physique – SSAP	Denis Gagné		14 septembre 2016
2514	Technicienne ou technicien en informatique (2 postes) – STI	Jean-François Rouleau Stéphane Leblond	Nouveau poste	28 août 2016
2517	Commis (fond avec restrictions) – Service des ressources financières	Annie Richard	Liza Lang	4 septembre 2016
2523	Technicienne ou Technicien en administration – Service des immeubles – Planification	Brigitte Fontaine	Johane Chénard	2 octobre 2016
2546	Préposée ou Préposé à l’entretien (terrain) – Service des immeubles – Entretien et réparations	Benoit Bolduc	Bertrand Ducharme	3 octobre 2016

## Rappel—Party de Noël

Date: 8 décembre 2016

Lieu: Théâtre Granada

Un courriel vous sera envoyé sous peu concernant les détails et le choix de repas

Au plaisir de vous y voir en grand nombre!



Lors du Congrès du CPSU qui se déroulait à Victoriaville, étaient présents:  
Robert Dumont, Germain Foley, Ghislain Béliveau, Michel Bérubé, Mélanie Cloutier, Caroline Roy, Annie Trotter, Karine Maffett, Annie Vaillancourt, Rock Bélanger



<http://seesus.ca>



[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

<b>RESPONSABLE :</b>	Michel Bérubé
<b>COMITÉ INFORMATION:</b>	Francine Grondin, Karine Maffett, Stéphane Caron
<b>COLLABORATION:</b>	Mélanie Cloutier, Ghislain Béliveau, Germain Foley
<b>MISE EN PAGE:</b>	Lyza Inkel
<b>PHOTOGRAPHIES:</b>	Robert Dumont
<b>COURRIEL :</b>	<a href="mailto:seesus@USherbrooke.ca">seesus@USherbrooke.ca</a>
<b>TÉLÉPHONE :</b>	819 821-7646
<b>TÉLÉCOPIEUR :</b>	819 821-7627
<b>SITE WEB :</b>	<a href="http://seesus.ca">http://seesus.ca</a>
<b>FACEBOOK:</b>	<a href="http://www.facebook.com/seesus">www.facebook.com/seesus</a>