

le point d'appui

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

AVRIL 2017





Mot de la présidente

Le précédent mot de la présidente débutait par *Ça bouge au Syndicat...* Cette fois-ci, on peut dire que *Ça bouge à l'Université* ! En effet, le règlement avec le SPPUS, l'élection du prochain recteur, la négociation avec le SEESUS, mais aussi avec l'APA-PUS et l'AIPSA le démontre bien !

Le 23 mars 2017, le collège électoral a élu M. Pierre Cossette à titre de recteur de l'Université de Sherbrooke pour les 5 prochaines années, nous le félicitons ! Lors de la course au rectorat, l'exécutif syndical a eu l'opportunité de rencontrer chacun des candidats et de leur partager nos principales préoccupations. Dans sa campagne, M. Cossette avait défini parmi ces 5 priorités son intention de revoir les modalités de gestion universitaires et il écrivait : « *l'amélioration des relations de travail par des mécanismes d'échanges permanents, ouverts et constructifs sera au cœur de cette priorité* ». Nous retenons évidemment cet engagement et nous avons hâte de le voir se concrétiser.

L'arbitrage dans le dossier de non-étoilement s'est poursuivi le 14 mars 2017. L'arbitre a déjà conclu que les personnes salariées occasionnelles, temporaires ou rémunérées à même les fonds de recherche peuvent être étoilées, mais nous devons maintenant lui demander de déterminer qui peut-être étoilé plus précisément (l'employeur soutient qu'il fallait être au travail le jour prévu de l'intégration c'est-à-dire le 31 mars 2015) et pendant combien de temps (l'étoilement se poursuit-il, comme le syndicat le prétend, tant qu'il y a un lien d'emploi, ou bien cesse-t-il à la fin d'un « engagement » – c'est-à-dire à la fin d'un « contrat » à la recherche, d'un trimestre pour un occasionnel ou d'un remplacement pour un temporaire). Une dernière journée d'audience est prévue le 20 avril 2017.

Notre négociation se poursuit, mais je laisse le comité de négo vous informer par l'info-négo en page 3.

Nos collègues de SEUL (Syndicat des employés et employées de l'Université Laval) qui étaient en grève depuis le 9 février 2017, viennent de conclure une entente de principe. Si elle est adoptée, la nouvelle convention collective sera d'une durée de trois ans et les augmentations salariales seraient de 1.5% en 2016, 1.75% en 2017 et 2% en 2018. L'entente sera soumise à l'approbation des membres en assemblée générale le lundi 3 avril. Pendant leur grève, nous leur avons offert notre support, tant par une présence occasionnelle sur leur ligne de piquetage que par un soutien financier, tel que permis par notre budget.

Bonne lecture !

Dans ce numéro

Mot de la présidente	2
Info-Négo	3
Nouvelles du CPSU	4
Le grief et l'arbitrage	5
Portrait d'un SEESUS	6-7
Nouvelles du bureau	8
Petit rafraîchissement—Retraite	9
Petit rafraîchissement—Retrait préventif	10
Conseil syndical	11
Mouvement du personnel Journées personnelles	12

À la suite des rencontres régulières qui ont eu lieu avec l'employeur depuis l'automne, nous avons complété les discussions sur l'ensemble des demandes normatives le 28 février dernier.

Des retours sont attendus de part et d'autre, mais chacune des demandes a été discutée.

Afin d'avoir un portrait global des enjeux, nous avons demandé à l'employeur de nous faire une mise à jour de leur offre salariale.

Voici donc les paramètres salariaux déposés par l'Université le 17 mars 2017 :

- Politique salariale gouvernementale (PSG) + 1 %
- Aucune rétro (sauf pour une rétro dans la même année que la signature de la convention collective)
- Possibilité d'ajouter des années en suivant la PSG

Voici les détails de la PSG = 6.75 % sur 5 ans, dont 1.5 % forfaitaire

Voici, à titre d'exemple, comment cela a été réparti pour le SPPUS:

- À la signature : 1 % forfaitaire
 - 1er mai 2017 : 4 %
 - 1er mai 2018 : 1.25 %
 - 1er mai 2019 : 1 % + 0.5 % forfaitaire
- Pour un total de 7.75 % dont 1.5 % forfaitaire

Avec ces informations en main, votre comité de négociation est prêt à poursuivre les discussions avec l'employeur et est disposé à accélérer le rythme au besoin afin de trouver rapidement une entente satisfaisante. Des rencontres de négo sont prévues le 28 et 31 mars ainsi que le 27 avril 2017.

Soyez assuré que nous vous tiendrons informés des développements et que vous serez convoqué en Assemblée générale dès que nous aurons une entente de principe, le cas échéant.

Syndicalement vôtre,
Votre comité de négo

Le comité de négociation



Mélanie Cloutier
Présidente

Rock Bélanger
Vice-président

Annie Trottier
Secrétaire

Michel Bérubé
Représentant à
l'information et aux
communications

Germain Foley
Représentant aux
affaires externes

Marie-Josée Dostie
Représentante du
groupe bureaux

Dany Turcotte
Représentant du
groupe technique

À venir...
Représentant(e) du
groupe des métiers

Michel Murray
Conseiller syndical

Lors du dernier comité de liaison du Conseil Provincial du Secteur Universitaire (CPSU) début mars 2017, Annie Trottier a été élue au poste de Vice-présidente.

Félicitations Annie!

Par Annie Trottier



À la suite de mon élection au poste de vice-présidente du CPSU, une nouvelle chronique voit le jour afin de vous tenir informés des activités qui gravitent dans le secteur universitaire.

Un peu d'éducation !

D'abord, il faut savoir que le CPSU se compose de 19 sections locales qui ont sensiblement les mêmes enjeux et préoccupations. Le CPSU fait partie du SFCP-Québec et représente les travailleurs (personnel de soutien, chargés de cours et chargés d'encadrement) du secteur universitaire, soit environ 110 000 travailleurs au Québec seulement !

Une toute nouvelle équipe !

Le « bureau » (l'équivalent de notre exécutif syndical) se compose de 5 membres élus au Congrès (l'équivalent de notre assemblée des membres). Lors du dernier Congrès s'étant tenu à Victoriaville en octobre 2016, 3 nouveaux membres ont joint les rangs, mais dans les derniers mois, deux démissions ont mené à de nouvelles élections qui se sont tenues lors du dernier comité de liaison (l'équivalent de notre Conseil syndical). Finalement, une toute nouvelle équipe doit maintenant relever des défis de taille.

Une préoccupation importante

Le CPSU, dans le cadre de son plan de communication, a été l'instigateur d'une importante enquête auprès de ses sections locales. Il est important de dénoncer qu'après plusieurs années à entendre les mots coupures, austérité et compressions budgétaires, cette enquête sur les conditions de travail du personnel de soutien des universités du Québec démontre des résultats plus qu'alarmants.

Cette enquête a été menée auprès des sections locales du secteur universitaire dont le nombre de répondants s'élève à un peu plus de 1300 personnes dont près de 70 % sont des femmes.

L'enquête dénonce l'effet des compressions budgétaires qui ont touché près de 96 % des établissements et touchant au passage un beaucoup trop grand nombre de travailleurs. En effet, plus de 74 % des répondants déclarent que leur climat de travail des deux dernières années s'est détérioré. De plus, près de 40 % considèrent ne plus être en mesure d'offrir le même service et plus de 30 % considèrent être souvent surchargés ou même au bord de l'épuisement.

Par ailleurs, le secteur universitaire continue d'accorder une grande importance à cette situation. Lors du dernier Congrès, une résolution, adoptée à l'unanimité, permettra au CPSU de procéder à une étude d'évaluation de la santé mentale au travail dans notre secteur.

C'est complètement inacceptable de tenter de faire PLUS avec MOINS. Ça suffit...

Le grief et l'arbitrage

Par Ghislain Béliveau



Dernièrement, à la suite d'une réflexion d'un de nos délégués SEESUS concernant la définition d'un grief, je me suis rendu compte que le sujet méritait d'être approfondi et qu'un article dans le Point d'appui s'imposait !

La théorie

La définition d'un grief est : « mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective » (article 1 du Code du travail).

Ainsi, lorsque l'une ou l'autre des parties considère que la convention collective n'a pas été respectée ou que son application soulève certains problèmes, elle peut déposer un grief afin de corriger la situation.

La pratique maintenant

Vous avez un problème au niveau des vacances, du salaire, du temps supplémentaire ou vous vivez un conflit, vous pouvez appeler au bureau syndical pour dénoncer ce problème.

Avant de procéder au dépôt d'un grief, l'un des agents aux relations de travail ou la présidente communique avec une personne au service des ressources humaines afin de voir s'il est possible de corriger la situation. À cet effet, le bureau syndical rencontre régulièrement les représentants des ressources humaines pour discuter de différents dossiers, dont ceux qui pourraient amener au dépôt d'un grief.

Lorsqu'aucune entente ne semble possible ou qu'un dossier nécessite une réflexion plus approfondie (ex. : proportionnalité d'une sanction disciplinaire selon les faits reprochés), la situation est adressée au comité des relations de travail syndical qui décide de l'orientation à prendre avec le dossier et si un grief sera déposé. Aucun grief n'est déposé par le syndicat sans l'accord de ce comité. La présidente, les agents aux relations de travail ainsi que les membres du comité des relations de travail mettent tous les efforts et tentent par tous les moyens de trouver une solution avant le dépôt d'un grief. Si, après le dépôt d'un grief, les parties s'entendent sur une solution, la situation est alors corrigée et le grief est retiré. Dans le cas contraire, le grief sera soumis aux procédures d'arbitrage.

L'arbitrage

L'arbitrage est une procédure de règlement de litige par l'intermédiaire d'un arbitre.

Le syndicat désigne 3 noms d'arbitres de grief à l'employeur qui en choisit un. Cet arbitre sera alors invité à prendre le dossier et à donner ses disponibilités pour une audience. Les parties exposent à l'arbitre leur version des faits, leurs preuves, leurs témoins et font leurs plaidoiries. L'arbitre rend sa décision quelques mois plus tard. Cette décision est finale et exécutoire. Les parties doivent alors s'entendre sur le quantum (règlement). Si une entente sur le quantum semble impossible, l'arbitre est rappelé pour décider de celui-ci.

Portrait d'un SEESUS

Par Michel Bérubé

NDLR certains éléments de cet article proviennent du journal *Liaison*—
27 novembre 2003

René Bilodeau Mécanicien de machines fixes

Certaines personnes occupent un emploi méconnu à l'Université de Sherbrooke. René Bilodeau fait partie de ce groupe à titre de mécanicien de machines fixes au service des immeubles de l'Université depuis 1988. René a débuté avec des contrats de remplacement, et ce, pendant une période de deux ans avant d'obtenir un poste ! René a toujours exercé ce métier. Avant de travailler pour l'Université, il a pratiqué 10 ans dans différentes institutions. Il est le plus ancien d'un groupe composé de 7 mécaniciens de machines fixes avec maintenant 29 années de service pour l'Université.



René Bilodeau

D'un côté un peu plus personnel, René est marié depuis 30 ans et père de deux filles. Depuis quelques années, il a renoué avec les plaisirs de la moto. Joueur de golf occasionnel et skieur, un accident de moto lui a fait mettre un terme à ses 2 activités. Depuis toujours, il aime travailler le bois dans son atelier.

Que fait René comme mécanicien de machines fixes aussi communément appelé « chauffeur de boiler » ?

Il surveille, entretient et voit au bon fonctionnement de la machinerie fixe, c'est-à-dire : les chaudières à vapeur ou à eau chaude, les appareils frigorifiques, toutes la tuyauterie (3 km pour le réseau de vapeur) et les accessoires servant au fonctionnement de ces appareils. Il assure le suivi d'autres équipements satellites situés au campus principal, au campus de la santé et dans le parc innovation.

René travaille à la centrale d'énergie qui est située au cœur de l'Université dans le bâtiment B4. Les gens qui se promènent sur le campus principal ne remarquent que l'imposante cheminée de 54 mètres. Pourtant, ce qui se trouve en dessous est bien plus impressionnant.

*« Nous pourrions chauffer plus de 2000 maisons l'hiver
juste avec l'énergie produite par la centrale »*

Il est de la responsabilité de René ainsi qu'à l'équipe en place d'assurer l'efficacité du chauffage durant la saison hivernale, de la production de vapeur ainsi que de la climatisation avec de gros compresseurs frigorifiques durant la saison estivale et tout ça se fait **24 heures sur 24, 365 jours par années**. En résumé, René s'assure de votre confort ! René Bilodeau se plaît à effectuer les tâches reliées à la fois à la climatisation et au chauffage.

« Les opérateurs doivent être très attentifs aux moindres changements de situation dans la centrale et aux bruits inattendus. On vérifie la présence de fuites, que ce soit de vapeur d'eau ou d'huile et on assure le bon fonctionnement des équipements. On doit être consciencieux ! »

Les soirs, les fins de semaine et les jours fériés, directement de la salle de contrôle au B4, René doit aussi prendre les appels d'urgence déclarant les dégâts d'eau, les vitres cassées, les fuites d'air comprimé... De plus, le système informatique avertit René de différents problèmes qui surviennent dans les locaux de l'Université, par exemple, des températures trop basses ou trop hautes.

« Il faut savoir travailler sous pression lorsque c'est nécessaire et prendre les bonnes décisions rapidement pour assurer la sécurité de tous ! Bref, c'est important de montrer de quel bois on se chauffe ! »



Cheminée de la centrale d'énergie

Nouvelles du bureau

Par Ghislain Béliveau



L'équipe du bureau se compose de la présidente, Mélanie Cloutier, des deux agents aux relations de travail, Ghislain Béliveau et Annie Trottier, ainsi que de la secrétaire de direction du SEESUS, Lyza Inkel. Voici ce qui a tenu occupé l'équipe dans les derniers mois :

- * Analyse des finances du SEESUS par les 3 syndicats ;
- * La tournée de tous les secteurs (16 secteurs sur 20 déjà rencontrés)
- * Les relations de travail
- * Les préparations des dossiers d'arbitrage
- * Les appuis aux collègues du SPPUS et du SEUL

LES RELATIONS DE TRAVAIL AVEC L'EMPLOYEUR... DANS QUELLE AMBIANCE ?

Nous sommes très fiers de vous dire que l'ambiance est bonne et que nous ressentons que l'employeur nous accorde une bonne crédibilité (nous osons le croire du moins !). La communication est fluide ce qui transparait dans le nombre de dossiers réglés avant même le dépôt de grief. Notre quotidien est d'assurer le suivi de chaque dossier auprès de l'employeur et de trouver des solutions satisfaisantes. Bien entendu que les parties ne sont pas toujours d'accord. Dans ces seuls cas, le comité des relations de travail syndical étudie chaque dossier et prend les décisions appropriées.

2016-2017

En 2016, 18 griefs ont été déposés dont 8 ont fait l'objet d'entente, 8 sont en traitement et 2 couvrent des délais.

En 2017, 1 seul grief a été déposé à ce jour et a fait l'objet d'une entente!

Le nombre de griefs actifs est maintenant de **20**.

Sept journées d'arbitrage sont prévues d'ici le 9 juin 2017.

QU'EST-CE QU'UN GRIEF EN TRAITEMENT ?

Ce sont les griefs qui sont en discussion avec l'employeur, en attente de date pour l'arbitrage, en attente de résultat d'arbitrage, en analyse par les plaideurs sur les dossiers, en discussion à la négociation ou en attente de constater le résultat de mesures mises en place par l'employeur.

Jusqu'à 6 ans de pré-retraite, ça vous tente?

Par Francine Grondin



Vous aimeriez travailler à temps partiel? Vous désirez apprivoiser petit à petit la retraite? C'est possible avec la clause 5-1.08 : **Congé de salaire pour fins de retraite.**

Vous pouvez profiter d'une période allant jusqu'à 6 ans à mi-temps à la fin de votre carrière. Le congé sans salaire pour fin de retraite est très peu connu mais peut s'avérer un choix intéressant. Ce congé ne peut être refusé.

Vous y êtes accessible à partir de 55 ans si vous cumulez 15 ans d'ancienneté. Ce congé a une durée maximale de 6 ans **ou** se termine à l'âge de 65 ans. La personne salariée doit alors prendre sa retraite définitive et reçoit ensuite l'allocation de départ à la retraite. Cette allocation est calculée sur une base temps plein, selon le taux horaire en vigueur au début du congé sans salaire pour fin de retraite.

Les modalités de l'horaire de travail, soit 50 % du temps, doit être négocié avec le supérieur immédiat. Par exemple, une semaine de deux jours suivie d'une semaine de trois jours de façon à travailler 5 jours par période de paie (ou 2 journées et demie par semaine). Le salaire et les vacances sont au prorata du temps travaillé soit 50 %.

Vous n'êtes pas pénalisés quant au régime **d'assurance maladie** : vous continuez d'y contribuer comme si vous étiez au travail à temps plein. Vous n'avez pas à assumer la part payée par l'employeur.

L'Université (et vous aussi) continuez de contribuer au **régime de retraite** comme si vous étiez au travail à temps plein. Vous accumulez donc une année de service à chaque année travaillée pour le calcul du fonds de retraite. Vous ne recevez pas d'argent de votre régime de retraite pendant ce congé. Et vous ne recevez pas votre allocation de retraite qui sera versée seulement lorsque vous prendrez votre retraite définitive.

En donnant un avis de 3 mois, la personne peut prendre une retraite anticipée (clause 5-1.07) en tout temps pendant cette période de 6 ans et bénéficier ainsi de l'allocation de départ.

Pour des explications détaillées sur cette clause et les 3 autres clauses concernant la retraite :

<https://seesus.ca/les-infos/la-retraite/>

Le retrait préventif pour une travailleuse enceinte ou qui allaite

Par Caroline Roy



UNE DÉCISION MÉDICALE

Si vous croyez que votre travail comporte des dangers pour vous ou l'enfant que vous portez, **consultez votre médecin**, décrivez lui votre travail (expositions à des produits, tâches, gestes, posture) et demandez-lui de remplir le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, dans lequel vous devez décrire la nature des dangers appréhendés.

Votre médecin enverra le certificat à un médecin de santé publique qui donnera son avis et produira un rapport de recommandations. La clinique doit ensuite vous rappeler pour que vous remettiez une copie du certificat à la CNESST. Rappelez votre clinique si vous n'avez pas de nouvelles rapidement.

Dès que vous remettez le certificat aux ressources humaines, il s'agit d'une demande d'affectation. L'employeur peut éliminer le(s) danger(s) identifié(s) dans le certificat du médecin ou vous affecter à d'autres tâches. Si ce n'est pas possible, vous avez droit au retrait préventif et à des indemnités jusqu'à la quatrième semaine précédant celle de la date prévue de votre accouchement ou jusqu'à ce que votre employeur puisse vous affecter à un poste qui ne présente aucun danger.

Si votre supérieur immédiat ou le personnel de la Division santé sécurité en milieu de travail et d'étude vous indique que votre milieu de travail ne présente pas de dangers pour vous ou l'enfant que vous portez, et que vous avez un doute, **consultez votre médecin; c'est son avis, et celui du médecin de santé publique qui compte**. Si l'Université est en désaccord, elle pourra contester à la CNESST.

Pour la période d'allaitement, vous devez refaire une demande, même si vous aviez eu un retrait ou une réaffectation pendant votre grossesse.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter :

http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/documents/dc200_1024_1web.pdf

N'hésitez pas à contacter le SEESUS pour toute question ou pour obtenir de l'aide dans vos démarches.



Conseil syndical

Déléguées/délégués de secteur

Secteur	Déléguées/délégués	Date des rencontres de secteur
Immeubles	Claude Bergeron André Robert Germain Foley * 2 postes vacants	19 janvier 2017
FMSS	Benjamin Picarou Mathieu Mercier Annie Vaillancourt Sonia Benoit Yves Dawson Robert Dumont*	25 Janvier 2017
Éducation	3 postes vacants 1 poste de substitut	6 février 2017
FLSH	Danny Cordeau 1 poste vacant 1 poste de substitut	6 février 2017
SVE	1 poste vacant 1 poste de substitut	7 février 2017
Parc Innovation	Michael Turmel Denis Pellé *	9 février 2017
Faculté des sciences, Biblio des sciences / CUFE	Trois postes vacants 1 poste substitut	13 février 2017
Faculté de Droit	Deux postes vacants 1 poste substitut	15 février 2017
SSF	Francine Grondin Dany Turcotte	15 février 2017
Registraire	Alexandre Bélanger Bruno Gagné André Charland*	20 février 2017
Bibliothèque des sciences humaines	Deux postes vacants 1 poste substitut	22 février 2017
STI	Stéphane Huot 2 postes vacants	23 février 2017
SSAP	Frédéric Charbonneau	9 mars 2017
Génie	Daniel Gaucher Johanne Veilleux	16 mars 2017
Centre culturel / SARIC / SSP	Deux postes vacants 1 poste vacant	22 mars 2017
École de gestion	Marie-Josée Dostie Carole Hébert 1 poste de substitut	30 mars 2017

Membres de comités

Comités	Membres
Activités sociales	Yvon Bussièrès 2 postes vacants
Assurances	Rock Bélanger
Bien-être	Karine Maffett André Charland Annie Vaillancourt
Équité salariale	Annie Vaillancourt
Horaire variable	Germain Foley Geneviève Gauthier André Charland
Information	Francine Grondin Stéphane Caron Michel Bérubé 1 poste vacant
Perfectionnement	Sylvie Poitras Claude Bergeron Mario Mercier
Plan de carrière	Alex Grenier Mario Mercier
Plan d'évaluation	Annie Vaillancourt Caroline Roy Germain Foley
Retraite	Mélanie Cloutier
Reconnaissance des acquis	Steve Renaud 1 poste vacant
Relations de travail	Dany Turcotte Jacqueline Fortin Germain Foley Ghislain Béliveau Annie Trottier Rock Bélanger
Accueil des nouveaux membres	Jacqueline Fortin Johanne Veilleux
Transport durable	1 poste vacant

* substitut

Mouvement de personnel

NO	AFFICHAGE	OBTENU PAR	POSTE LAISSÉ VA-CANT PAR	ENTRÉE EN FONCTION
2306	Commis (rénumération) – Service des ressources financières	Martine Lizotte	Brigitte Fontaine	12 mars 2017
02561	Secrétaire de direction – FMSS – Programme postdoctoral	Lise Côté	Martine Ongenae	19 février 2017
02572	Secrétaire de direction – Service des immeubles – Sécurité et prévention	Andrée Paradis	Claudia Lévesque	16 novembre 2016
02583	Secrétaire de direction – SSF	Mireille Lebrun	Micheline Rivard	30 novembre 2016
02597	Technicienne ou Technicien en informatique – École de gestion – Administration	Karl Desmarais		12 mars 2017
02625	Commis aux affaires académiques (temps partiel) – Faculté d'éducation – Département de l'éducation et de la formation – Longueuil	Gisèle Noisieux-Longtin	Sarah Roy	28 mars 2017
02641	Menuisère ou Menuisier – Services des immeubles – Entretien et réparations	Charles Benoit		6 mars 2017
02643	Peintre – Service des immeubles – Entretien et réparations	Marc Fauteux		5 mars 2017
02644	Commis au service à la clientèle (temps partiel) – Bureau de la registraire – Centre de services	Amélie Côté	Lucie Gagnon	27 février 2017
02645	Technicienne ou Technicien en télématique (description non officielle) – STI	Pierre-Luc Robert	Jean Paradis	26 février 2017
02649	Agente ou Agent d'administration (admission et inscription) – Bureau de la registraire – Gestion du dossier étudiant	Sylvie Perreault	Mariane Bourque	19 février 2017
02661	Secrétaire de direction – Faculté d'éducation – Longueuil	Claudette Charest	France Girard	20 mars 2017
02669	Commis I (admission et inscription) – Bureau de la registraire – Gestion du dossier étudiant	Gisèle Bessette	Martine Goyette	12 mars 2017
02678	Commis au soutien informatique – STI	Christophe Languedoc		19 mars 2017
02690	Préposée ou préposé à l'entretien général d'immeubles – Service des Immeubles - Entretien	Réjean Caron		26 mars 2017

Journées personnelles

Vous avez jusqu'au 31 mai 2017 pour prendre vos journées personnelles.





Votre comité d'information travaille fort pour vous créer un journal de qualité



SEESUS

<http://seesus.ca>



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
COMITÉ INFORMATION:	Francine Grondin, Stéphane Caron
COLLABORATION:	Mélanie Cloutier, Caroline Roy, Marie-Josée Dostie, Ghislain Béliveau, Annie Trottier, Karine Maffett
MISE EN PAGE:	Lyza Inkel
PHOTOGRAPHIES:	Robert Dumont, Ghislain Béliveau
COURRIEL :	seesus@USherbrooke.ca
TÉLÉPHONE :	819 821-7646
TÉLÉCOPIEUR :	819 821-7627
SITE WEB :	http://seesus.ca
FACEBOOK:	www.facebook.com/seesus