

**PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL
(TRANSACTION)**

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

(ci-après désignée la «*l'Université*»)

ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
Du SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 7498**

(ci-après désigné le «*Syndicat*»)

ATTENDU QUE le *Syndicat* a déclaré une grève, le 26 août 2011 à 17 h 00, laquelle prendra fin à la date de l'acceptation du présent protocole par les instances de chacune des parties ;

ATTENDU QUE le 2 décembre 2011, le conciliateur nommé au dossier par le ministère du Travail, Me Jean-Pierre Gosselin, a constaté l'impasse des négociations visant à régler le renouvellement de la convention collective ;

ATTENDU QUE le conciliateur a décidé de soumettre aux parties une recommandation ayant pour but de mettre un terme au conflit et régler le retour au travail, de même que certains recours exercés de part et d'autre ;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Dès que le *Syndicat* communiquera à l'*Université* l'acceptation, par ses membres, du présent protocole et de la recommandation du conciliateur du 2 décembre 2011, l'*Université* s'engage dans les vingt-quatre (24) heures suivantes à communiquer à son tour au *Syndicat* son acceptation du présent protocole et de la recommandation du conciliateur du 2 décembre 2011.

Le **Syndicat** mettra alors fin, à 0 h 01 suivant cette communication de **l'Université**, à la grève ayant débuté le 26 août 2011 par le retour au travail qui se fera selon l'horaire respectif des personnes salariées en grève sous réserve des particularités suivantes :

a) *Personnes salariées temporaires et personnes salariées rémunérées à même des fonds de recherche*

Elles se verront confirmer l'état de leur affectation avant le retour au travail via un appel téléphonique ou courriel de la part de la Direction des ressources humaines.

L'Université remettra au **Syndicat** la liste des employés à contrat et les échéanciers prévus pour la poursuite desdits contrats à la signature du présent protocole.

b) *Occasionnels et étudiants*

Ils seront contactés selon les besoins.

2. **L'Université** s'engage à n'exercer aucune intimidation ou discrimination et à n'imposer aucune mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un employé en raison de sa participation à l'une ou l'autre des grèves ou du rôle qu'un employé a joué au cours de l'une ou l'autre des grèves. Aussi, par les présentes, **L'Université** annule et renonce à imposer aux employés toutes mesures disciplinaires découlant des grèves ou de moyens de pression exercés pendant celles-ci.
3. Le **Syndicat**, en son nom et au nom des employés, s'engage à n'exercer aucune intimidation ou discrimination quelconque à l'endroit des dirigeants, employés cadres ou hors de l'unité de négociation, représentants, fournisseurs ou mandataires de **l'Université** en raison de tout événement survenu pendant les grèves ou du rôle que l'une de ces personnes a joué au cours des grèves.
4. **L'Université** et ses représentants de même que le **Syndicat**, en son nom et au nom des employés, et ses représentants renoncent à tous griefs, actions, poursuites, plaintes ou procédures légales quelconques qu'ils pourraient avoir intentés ou prétendre pouvoir intenter devant une instance judiciaire ou quasi judiciaire contre le **Syndicat**, un employé ou un représentant ou mandataire du **Syndicat** ou contre **l'Université**, un dirigeant, employé cadre ou hors de l'unité de négociation, mandataire, fournisseur ou

représentant de l'**Université** relativement à tout événement relié aux grèves ou lors de l'exercice de moyens par l'une ou l'autre des parties au cours de ces grèves.

Conséquemment, **l'Université** et le **Syndicat** mandatent réciproquement par les présentes leurs procureurs respectifs à déposer des déclarations de règlement hors cour dans les dossiers de la Cour supérieure (dossier No. 450-17-004193-117) ainsi que de la Commission des relations du travail (dossier No. CM-2011-4965, CM-2011-5327 et CM-2011-4276), chaque partie payant ses frais.

5. Les parties, en leur nom et au nom de leurs représentants et mandataires, se donnent quittance complète et finale à l'égard de tout dommage ou autre que l'une ou l'autre a, ou pourrait prétendre avoir subi en raison des grèves ou de tout acte ou omission rattaché à celles-ci ou en raison de tout moyen exercé par l'une ou l'autre des parties pendant les grèves ou entre la date du début de la phase des négociations et la date des présentes. Cette quittance vaut aussi à l'égard des employés, mandataires et représentants du **Syndicat** et à l'égard des dirigeants, employés-cadres et hors de l'unité de négociation, mandataires, fournisseurs et représentants de l'**Université**.
6. Toute personne salariée se voit créditer l'ancienneté malgré le fait de l'une ou l'autre des grèves, comme si elle avait été au travail pour la personne salariée régulière et selon les affectations prévues au système de paie pour les autres catégories de personnel dont la rémunération s'effectue de façon prédéterminée, à l'exception des personnes salariées couvertes par les articles 2-3.07 de la convention « régulière » et 3-1.10 de la convention « recherche ».
7. **L'Université** versera en totalité le coût de la prime des assurances collectives et le **Syndicat** remboursera **l'Université** comme le prévoit l'entente convenue entre les parties le 12 septembre 2011.

Pour le régime de retraite, les personnes salariées pourront verser les deux parts (employeur et employés) payables pendant toute la durée de l'arrêt de travail, et ce, au plus tard le 30 avril 2012.

8. Les parties s'entendent que les dispositions de l'article 5-2.00 s'appliquent intégralement comme si les personnes salariées régulières avaient été au travail durant l'une ou l'autre des grèves. Il en va de même pour les personnes salariées rémunérées à même

des fonds de recherche qui étaient sur un mode de paiement de vacances en temps selon les affectations prévues au système de paie.

Pour les personnes salariées temporaires, exceptionnellement pour l'année en cours, un crédit de trois journées compensatoires sera versé à la banque de congés personnels. Il en va de même pour les personnes salariées rémunérées à même des fonds de recherche qui étaient sur un mode de paiement de vacances en pourcentage sur chaque paie.

De même, les employés salariés qui devaient recevoir leurs paies de vacances durant l'une ou l'autre des grèves, recevront la totalité de leurs paies de vacances au plus tard le 22 décembre 2011. Sous réserve du paiement complet, le **Syndicat** se désiste de sa demande devant la Commission des relations du travail portant le numéro CM-2011-4276.

9. Les dispositions de l'article 5-1.07 s'appliquent intégralement aux personnes salariées admissibles comme si les personnes salariées avaient été au travail durant l'une ou l'autre des grèves, soit conformément aux crédits d'ancienneté pour les personnes salariées régulières prévus au paragraphe 6 du présent protocole.
10. Une personne salariée ayant fait une demande de congé à salaire différé en vertu de la clause 5-8.00 pourra reporter sur demande, pour un maximum d'un an, la date prévue du début de la période de congé ainsi que la date prévue de la fin de cette période.

La personne salariée qui ne souhaite pas voir modifier les dates identifiées lors de sa demande initiale pourra reporter les versements non effectués en raison de l'arrêt de travail à son retour de congé, et ce, sur une période équivalente à la durée de l'arrêt de travail.

Une personne salariée pourra signifier son accord à recevoir un salaire moindre pendant la durée du congé étant donné les contributions manquantes pendant la période de l'une ou l'autre des grèves.

Une personne salariée pourra annuler la prise de son congé différé et se faire rembourser.

11. Une personne salariée ayant obtenu et qui s'est présentée à un perfectionnement autorisé se verra rembourser les coûts des cours et les coûts préalablement autorisés par ***l'Université***.
12. La personne salariée en congé de maternité ou d'adoption au moment du retour au travail, recevra, pour le solde des semaines de maternité ou d'adoption qui lui restent, les montants de compensation prévus à la clause 5-4.00.
13. Les bulles de temps des employés du Centre Culturel pour l'année courante suivant le retour au travail seront ajustées en tenant compte de la durée du conflit de travail.
14. Aucune personne salariée rémunérée à même des fonds de recherche qui était au travail lors du déclenchement de la grève ne sera mise à pied ou autrement licenciée pour la seule raison de sa participation aux grèves ou aux moyens de pression exercés pendant celles-ci.
15. Les délais prévus à la convention collective pour la soumission d'un grief sont suspendus pour la période du 26 août 2011 au (journée de retour au travail) décembre 2011.

Nonobstant ce qui précède, aucun grief ne peut être déposé si le différend est directement ou indirectement lié à la période de travail (Ex : délais d'affichage des horaires de travail, transmission d'information, affichage de postes, etc.).

16. Afin de minimiser les impacts, la récupération du salaire versé pour du temps non travaillé s'effectuera à la quatrième paie subséquente du versement de la rétroactivité. Le solde, s'il y a lieu, sera récupéré à la ou aux paies subséquentes.
17. Nonobstant les dispositions de l'article 3-4.00, le ***Syndicat*** avise ***l'Université*** qu'il libère, pour affaires syndicales, dix (10) représentant(e)s syndicaux pour la période du premier jour de retour au travail, et ce, jusqu'au 22 décembre 2011. ***L'Université*** libère, sous réserve des besoins du service, sans perte de salaire régulier, ces personnes désignées par le ***Syndicat*** et celui-ci rembourse à ***l'Université*** cent soixante-deux dollars (162,00 \$) pour chaque personne ainsi libérée. Il est entendu qu'en tout temps

pertinent à l'application du présent paragraphe, dix (10) représentant(e)s syndicaux seront libérés;

18. Me Jean-Pierre Gosselin, conciliateur au dossier nommé par le ministère du Travail, reste saisi du dossier afin d'assister, au besoin, les parties.
19. Le protocole de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective et doit être déposé auprès du ministère du Travail tel que prévu à l'article 72 du *Code du travail*.

En cas de mésentente sur l'application ou l'interprétation du protocole de retour au travail, **l'Université** ou le **Syndicat** peut déposer un grief. Les dispositions de la convention collective concernant la procédure de grief et d'arbitrage s'appliquent.

20. Le protocole de retour au travail constitue une transaction finale et irrévocable entre les parties au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke ce jour du mois de décembre 2011

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE
L'UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE, SCFP, SECTION
LOCALE 7498**

Représentant dûment autorisé

Représentant dûment autorisé

Témoin

Témoin