

Rapport synthèse

Le Comité de négociation du SEUL a été élu lors de l'Assemblée générale tenue le 5 octobre 2010. Il est composé de :

- Luc Brouillette, président;
- Francine Girard, vice-présidente aux relations de travail;
- Pascal Simard, représentant du groupe Technique;
- Michel Roy, représentant du groupe Métier;
- Martin Cliche, représentant de l'assemblée générale;
- Isabelle Fillion, représentante du groupe Bureau.

Depuis cette date, le Comité s'est rencontré à raison de 2 à 3 jours par semaine afin d'effectuer les consultations auprès des membres et des comités, permettant ainsi de dégager les principaux enjeux et d'élaborer ce rapport synthèse.

Ces consultations se sont faites d'abord avec les divers comités : assurances, sous-contrats, retraite, évaluation, perfectionnement, conditions de vie et de travail des femmes, jeunes, santé et sécurité au travail, relations de travail, compétences supérieures, régime complémentaire de retraite et du Conseil Exécutif.

Par la suite le Comité a utilisé divers moyens de consultation auprès des membres par l'envoi d'un sondage, d'échanges lors de tables rondes ainsi que par des rencontres midi.

Le sondage comprenait 28 questions, et une invitation aux membres à faire part de leurs commentaires et suggestions par rapport à la convention collective. Le sondage a été envoyé aux 1 800 membres par courrier interne. Plus de 1 100 formulaires ont été retournés dont

1 093 dûment complétés et compilés par lecteur optique. Un rapport détaillé a été produit à l'aide de différents graphiques, dégagant les **enjeux** pour la prochaine négociation.

Deux tables rondes se sont déroulées à la salle Hydro Québec du Pavillon Desjardins. La première, le 21 janvier 2011, portait sur la conciliation travail – famille. La deuxième tenue le 2 février, portait sur la dotation et les salaires. Lors de ces consultations, une table était disponible pour tout autre sujet. Plusieurs membres ont répondu à notre appel et se sont présentés à l'une et l'autre de ces rencontres.

Depuis janvier 2011, le Comité de négociation anime les rencontres midi, habituellement tenues par le Conseil exécutif, dans les différents milieux de travail. Celles-ci permettent de recueillir les commentaires et d'informer les membres des derniers développements dans le milieu syndical.

ENJEUX

Le **premier enjeu** qui se dégage des différentes consultations par une très forte majorité et qui est une source de mobilisation pour nos membres, est **le maintien de nos acquis, particulièrement ceux concernant l'ensemble des conditions et avantages reliés à la retraite**, en prenant les moyens pour en assurer la pérennité.

Le Comité de négociation considère que le meilleur moyen d'assurer la pérennité du régime de retraite et des dispositions concernant le départ à la retraite est notamment de reconduire les propositions que nous avons faites à l'Employeur en décembre 2007. Ces mesures permettent la rétention du personnel couvert par notre accréditation

en générant à l'Université Laval des économies directes et indirectes à notre fonds de retraite.

La dotation et la reconnaissance des acquis sont le **deuxième enjeu** important.

Lors d'un affichage, le poste est accordé à la personne salariée régulière ayant le plus d'ancienneté qui satisfait aux exigences normales du poste. Si celui-ci n'a pu être comblé de cette façon, le poste est accordé à la personne salariée régulière ayant le plus d'ancienneté qui supplée aux exigences normales du poste par la reconnaissance des acquis. Celle-ci n'est par contre pas acquise pour la personne qui en a bénéficié car elle est toujours considérée au deuxième tour pour les affichages où elle dépose sa candidature.

Nous demandons que la **reconnaissance des acquis** déjà reconnue à la personne salariée soit considérée lors du premier tour pour chaque candidature qu'elle déposera par la suite.

De plus, l'Employeur par sa pratique de dotation des postes crée des iniquités et de la précarité permanente en emploi.

Lors de la dotation des postes l'Employeur doit prioriser les candidatures des personnes salariées à l'interne avant celles provenant de l'extérieur. Il est de son devoir de valoriser et reconnaître l'expérience pertinente acquise à l'Université Laval.

Le troisième enjeu, le maintien du pouvoir d'achat et le maintien de l'équité salariale font partie de la préoccupation des membres.

Un **quatrième enjeu** porte sur des mesures novatrices adaptées à notre réalité pour favoriser la **conciliation travail – famille**. Les nombreuses contraintes auxquelles les personnes salariées doivent composer tous les jours: les horaires de garderie, du transport en commun, du covoiturage etc., exigent la mise en place de mesures concrètes qui doivent se traduire par une flexibilité et/ou une réduction d’horaire volontaire de travail. Des congés sans perte de salaire pour nous aider à concilier nos obligations personnelles : aidant naturels, maladie d’un enfant ou d’un proche, personne(s) à charge etc., sont également nécessaires pour un meilleur équilibre et sont un premier pas pour promouvoir la santé, la sécurité et l’amélioration de la qualité du milieu de travail et de vie à l’Université.

Les membres du SEUL sont un des points pivots du développement durable à l’Université Laval. L’amélioration de leur qualité de vie et de leur santé ainsi que de leur environnement est une préoccupation essentielle en concordance avec celle de l’Employeur et de la société en général.

CONCLUSION

Notre convention collective a certes atteint une certaine maturité, cependant, il est évident que des aménagements importants restent à faire au niveau de la dotation, de la reconnaissance des acquis, des salaires ainsi que de la conciliation travail - famille.

ASSURONS NOTRE AVENIR

27 avril 201