

La ligne générale

Bulletin d'information du Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski

Février 2019

Le recours à la CNESST pour faire reconnaître une lésion professionnelle; une avenue peu connue, mais avantageuse!

Mélanie Gagnon et M^e Marie Jo Bouchard, associée chez Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino

S'absenter du travail pour motif d'invalidité constitue une épreuve. Lorsqu'à la maladie s'ajoutent des difficultés avec l'assureur ou avec la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*¹ (ci-après « CNESST ») pour recevoir les indemnités dans une période où la vulnérabilité et la fatigue sont au rendez-vous, la bataille peut paraître bien difficile à mener. Malheureusement, le Syndicat a été témoin de certains combats au cours des dernières années où les professeures et professeurs devaient suivre le chemin de l'indemnisation sans posséder certains prérequis. Or, pour éviter qu'une telle route soit empruntée à nouveau, nous vous proposons quelques renseignements. D'emblée, alors que les collègues se tournent habituellement vers l'assureur, la réclamation à la CNESST est de mise et plus avantageuse dans plusieurs situations.



Selon la nature du congé, différents types d'indemnités

Selon le motif et le type d'absence, c'est soit l'assureur, soit la CNESST qui interviendra dans le dossier. Pour les absences liées à des causes personnelles, c'est-à-dire étrangères au travail (dans le sens que ce dernier ne peut pas en être la cause), la demande de reconnaissance de l'invalidité devra être soumise à la compagnie d'assurance. Cependant, pour les absences liées au travail, c'est plutôt la CNESST qui prendra en charge le dossier en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*² (ci-après « LATMP »). Cette distinction dans la qualification du type d'absence est importante, puisque la CNESST peut être plus généreuse dans le paiement des indemnités. Par exemple, pensons à l'assistance médicale où les frais d'un psychologue vont être remboursés et dont le coût total à

titre de remboursement peut dépasser largement le maximum de couverture prévu dans le cadre de l'assurance collective.

Par ailleurs, pour être admissible aux avantages et bénéficier de la LATMP, la professeure ou le professeur doit être victime d'une lésion professionnelle reconnue.

L'article 2 de la LATMP définit la lésion professionnelle comme « une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation ». C'est majoritairement sous l'angle de l'accident de travail³ ou de la maladie professionnelle⁴ que les réclamations soumises à la CNESST sont acceptées. De plus, il est important de noter que la lésion peut être tant de nature physique (entorse, contusion, hernie discale),

que psychologique (dépression, trouble d'adaptation avec humeur dépressive, stress post-traumatique). Les lésions appartenant à la sphère psychologique peuvent notamment découler de situations relatives à du harcèlement psychologique subi dans le cadre du travail.

Quant à la récurrence, la rechute ou l'aggravation, ces notions renvoient à la détérioration ou à la réapparition d'une lésion déjà reconnue auparavant par la CNESST. Par ailleurs, cette détérioration n'a pas à survenir au travail pour faire l'objet d'une reconnaissance de la part de la CNESST. Par exemple, à la suite d'un diagnostic d'entorse cervicale résultant d'un accident de travail ou d'une chute dans un escalier, une réapparition de douleurs consécutives à cette entorse peut se manifester lorsque des activités personnelles s'exercent.

Les dispositions de la convention collective et l'importance du dossier

La convention collective encadre les absences pour maladie. La professeure ou le professeur absent pour raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie de vingt-huit (28) jours sans perte de salaire jusqu'à ce que s'appliquent les dispositions de l'assurance-salaire (19.01). Au moment de s'absenter, la professeure ou le professeur doit informer la directrice ou le directeur de son département dès que possible (19.03). L'Université peut exiger un certificat médical après une (1) semaine d'absence pour cause de maladie (19.04).

Dans les cas d'absences de très courte durée (moins de 28 jours), les démarches sont plutôt simples puisque c'est l'Université qui assume la rémunération. Il en est autrement pour les absences qui dépassent cette période ou pour les absences découlant d'une lésion professionnelle, puisque c'est respectivement l'assureur ou la CNESST qui prendra le relai. Pour ce faire, le dossier de la professeure ou du professeur est d'une importance capitale. En effet, un dossier contenant tous les renseignements nécessaires, bien structuré et appuyé d'expertises médicales augmente considérablement les chances d'être admissible aux prestations prévues par le régime applicable. Il est effectivement fréquent que des expertises médicales soient exigées. Or, il importe de faire appel à un spécialiste lié à votre situation, et ce, afin qu'il pose le bon diagnostic, mais surtout un diagnostic clair. En guise d'exemple, un certificat médical sur lequel serait inscrit « fatigue excessive » sera considéré insuffisant et non précis pour être couvert. Il faudrait plutôt que le médecin ou le spécialiste indique « dépression » ou encore « trouble d'adaptation avec humeur dépressive » afin que l'assureur ou la CNESST décide de faire droit à l'indemnisation.

Les indemnités de la CNESST : une couverture avantageuse

Lorsque la professeure ou le professeur s'est vu reconnaître sa lésion professionnelle par la CNESST, l'indemnité de remplacement de revenu s'élève à 90 % du salaire net. Elle est versée à compter du premier jour où la personne devient incapable d'exercer son emploi. Cependant, les 14 premiers jours sont à la charge de l'Université et le revenu est versé directement par celle-ci. À partir de la 15^e journée, c'est la CNESST qui verse l'indemnité mentionnée précédemment. Depuis le 1^{er} janvier 2019, le salaire maximum assurable est de 76 500 \$ / année. La nouvelle convention collective introduit le paragraphe 19.05 qui prévoit que :

Dans les cas d'accidents ou de lésions professionnelles subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Université doit payer le traitement entier de la professeure, du professeur pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale.

C'est donc un gain important, les professeures et professeurs pouvant alors recevoir leur pleine rémunération durant une année complète lorsqu'ils s'absentent en raison d'un problème de santé lié à leur travail.

Contrairement aux invalidités couvertes par l'assureur, et comme mentionné auparavant, la CNESST acquitte les soins des professionnels de la santé. De là l'avantage de déposer son dossier à la CNESST si la lésion découle du travail puisque les honoraires des psychologues sont remboursés par les assurances collectives qu'à la hauteur de 500 \$ par année. L'assistance médicale prévue dans la LATMP comprend notamment les services d'un professionnel de la santé (médecin, dentiste, optométriste, pharmacien, psychologue), les soins et traitements reçus dans un établissement du réseau de la santé et des services sociaux du Québec (par exemple, un hôpital ou un centre de santé et de services sociaux) et les médicaments et autres produits pharmaceutiques. Malheureusement, les professeures et professeurs ne sont pas suffisamment informés à cet égard et se privent conséquemment d'un traitement plus avantageux pour eux.

Pour être couvert par la LATMP, vous devez consulter rapidement un médecin et lui demander une *Attestation médicale*. Il s'agit d'un document dont les professionnels disposent et qui est nécessaire à la réclamation auprès de la CNESST. En effet, il doit accompagner le formulaire intitulé *Réclamation du travailleur*⁵ que la professeure ou le professeur doit remplir, notamment la section *Description de l'événement*. Tous ces documents doivent être transmis à la CNESST et un exemplaire du formulaire *Réclamation du travailleur* doit être remis à l'employeur. Une fois l'ensemble des documents transmis, un agent d'indemnisation de la CNESST peut communiquer avec la professeure ou le professeur afin de recueillir des informations supplémentaires pour déterminer si la lésion a un lien avec son emploi.

Une décision rendue par la CNESST peut être contestée et les délais sont d'une importance capitale. Il s'agit d'un délai de 30 jours pour contester une décision d'admissibilité. Cette contestation fera l'objet d'une décision de la direction de la révision administrative et pourra également être contestée, mais cette fois-ci dans un délai maximal de 45 jours. Le dossier sera ensuite entendu par le Tribunal administratif du travail⁶ (TAT). Afin de respecter les délais, il est préférable de contester toute décision défavorable, quitte à retirer la contestation par la suite.

Être accompagné dans ses démarches par le Syndicat

Il est certes possible de recevoir des conseils ou de l'aide de la part du Syndicat lorsque le dossier devient litigieux auprès de l'assureur. Il en est de même pour les demandes faites auprès de la CNESST, mais plus en-

core. En effet, le Syndicat peut accompagner les professeures et professeurs, mais il peut également les représenter et agir à titre de mandataire auprès de la CNESST ou du TAT, le cas échéant. Le devoir de représentation que détient le Syndicat à l'endroit de ses membres et dont le principe général est prévu au *Code du travail* ne s'étend pas à ce service, mais les membres du comité exécutif du Syndicat ont choisi de l'offrir aux collègues. Il s'agit là d'un avantage non négligeable lorsque la santé est mise en cause et que l'on souhaite la récupérer en n'étant pas aux prises avec les dédales bureaucratiques. Pour cela, la professeure ou le professeur devra obligatoirement accepter que certaines informations personnelles et sensibles à l'égard de son état de santé soient divulguées à la personne qui la ou le représentera.

En définitive, une réclamation à la CNESST devrait être considérée comme une option par les professeures et professeurs au moment de s'absenter du travail dans la mesure où le diagnostic est lié à l'exercice de la prestation de travail. Il importe également de retenir que la consultation médicale initiale auprès du médecin de fa-

mille est cruciale afin d'obtenir un diagnostic clair du motif d'absence, et ce, autant pour éviter les problèmes auprès de l'assureur qu'auprès de la CNESST, le cas échéant. ★

- 1 Nommée ainsi depuis le 1^{er} janvier 2016, à la suite de la fusion de la Commission de la santé et de la sécurité du travail avec la Commission de l'équité salariale.
- 2 RLRQ, chapitre A-3.001.
- 3 Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par « **accident du travail** » un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.
- 4 « **Maladie professionnelle** » : maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.
- 5 Ce document est disponible soit au Service des ressources humaines ou en ligne cnesst.gouv.qc.ca.
- 6 À noter que le Tribunal administratif du travail (« TAT ») a été créé par la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (RLRQ, c. T-15.1), qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Elle remplace notamment la Commission des lésions professionnelles.

Les accommodements en vertu de la Charte : quelles implications pour la tâche des professeures et des professeurs?

Mélanie Gagnon

L'obligation d'accommodement est un terme utilisé par tous sans qu'il soit toujours bien compris et maîtrisé. La notion d'accommodement mérite pourtant que l'on s'y attarde afin d'en comprendre le sens et la portée au regard de ses répercussions en milieu de travail et du rôle et responsabilités qui incombent tant à l'employeur qu'au syndicat de même qu'aux personnes qui en font la demande et, plus largement, aux collègues au moment de l'adoption des tâches.

Éclaircissements de la notion d'accommodement

Qui peut revendiquer une mesure d'accommodement en milieu de travail et dans quelles circonstances? Pour s'en prévaloir, la professeure ou le professeur doit établir qu'elle ou qu'il est victime d'une distinction fondée sur un motif de discrimination énuméré à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹ :

« **art. 10** : Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ».



La discrimination peut être directe, lorsqu'elle est fondée sur un motif énuméré à la Charte, ou indirecte lorsqu'elle résulte de l'application d'une norme de travail neutre en apparence, mais ayant des effets préjudiciables sur la personne qui allègue la discrimination. Ainsi, le traitement uniforme d'une norme (ex. : l'horaire

de cours) sans égard aux caractéristiques personnelles (handicap, religion, sexe, grossesse, etc.) peut être source d'un préjudice important. L'obligation d'accommodement consiste donc à enrayer les effets discriminatoires d'une condition de travail à l'égard d'une personne.

L'accommodement est dorénavant reconnu comme le corollaire du droit à l'égalité² au sein de notre société. Ce faisant, les tribunaux ont rattaché l'obligation d'accommodement à l'interdiction de la discrimination. En contexte de travail, l'employeur doit donc satisfaire à son obligation d'accommodement dont l'unique limite s'avère la contrainte excessive, cette contrainte s'évaluant au regard de critères clairement établis par la jurisprudence.

Les obligations du syndicat en matière d'accommodement

Cette obligation d'accommodement n'est pas seulement l'affaire de l'employeur, au contraire. La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Renaud*³ rendu en 1992, confirme que l'obligation d'accommodement raisonnable est la responsabilité de tous en milieu de travail syndiqué⁴, y compris du syndicat qui ne peut agir en tant que simple spectateur. Il est ici utile de rappeler que l'accréditation confère au syndicat le monopole de représentation, faisant de lui l'unique agent négociateur des conditions de travail de l'ensemble des salariés. Jouissant de ce monopole de représentation, le syndicat a en contrepartie un devoir de représentation juste et loyale⁵. Concrètement, en tant que gardien de la convention collective, le syndicat doit veiller à ce que l'employeur respecte la convention et statuer sur les réclamations fondées sur le texte négocié, et ce, de façon juste et loyale pour l'ensemble des professeures et professeurs, membres ou non du syndicat. Ce devoir de représentation s'étend au-delà du texte prévu à la convention et couvre aussi les dispositions invisibles, mais dont la nature a préséance sur les autres clauses stipulées à la convention. Il en est ainsi, puisque la Cour suprême a conclu que les notions d'égalité (en corollaire le devoir d'accommodement) sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective⁶. En somme, l'obligation d'accommodement est implicite dans la convention collective. S'il advient qu'une professeure ou qu'un professeur allègue être victime de discrimination en raison d'un motif énuméré à la Charte, le syndicat doit alors tenter par tous les moyens d'obtenir des mesures d'accommodement moulées à ses besoins et poursuivre cette démarche jusqu'à atteinte de la contrainte excessive qui s'évalue ici en termes d'impacts sur les collègues.

L'arrêt *Renaud* énonce dans quelles circonstances le syndicat peut devenir partie prenante à une discrimination. D'abord, il peut causer la discrimination ou y contribuer en participant à la formulation d'une règle de travail ayant un effet discriminatoire sur un individu, notamment

si cette règle est intégrée à la convention collective. Ensuite, la responsabilité du syndicat est engagée si celui-ci bloque les efforts mis en œuvre par l'employeur en vue de s'entendre avec une professeure ou un professeur afin d'endiguer l'effet discriminatoire. Dans la même veine, si une entente n'est possible qu'avec la collaboration du syndicat et que ce dernier s'y refuse, il devient partie prenante à la discrimination. Par ailleurs, pour être exempté partiellement ou totalement de ses responsabilités en cette matière, le Syndicat devra prouver qu'il a déployé tous les efforts nécessaires afin de soustraire la professeure ou le professeur des effets discriminatoires découlant de la convention collective ou des pratiques de l'Université.

Enfin, les tribunaux nous enseignent que le syndicat et l'employeur ne peuvent négocier des mesures d'accommodement générales. L'obligation d'accommodement doit être évaluée à la lumière des circonstances particulières de chaque cas et ne peut être réglée par une clause de convention collective d'application uniforme et automatique. Cela réitère le caractère nécessairement individualisé de l'obligation d'accommodement.

L'adoption de la tâche de la professeure ou du professeur accommodé

C'est donc pour répondre à leurs obligations légales et aussi par souci de transparence que les parties patronale et syndicale ont choisi d'introduire, en 2010, le paragraphe 5.03 qui prévoit explicitement cette obligation en matière d'accommodement, disposition qui a été modifiée par deux ajouts (en italique) à la nouvelle convention collective 2017-2022.

Dans les cas qui le requièrent, et en respectant leurs obligations de confidentialité et de discrétion de même que leurs mandats respectifs, le Syndicat et l'Université collaborent à la recherche, à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures d'accommodement auxquelles une professeure ou un professeur pourrait avoir droit en vertu de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. *Après entente entre le Syndicat et la professeure ou le professeur et l'Université, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche indique à la direction du département que la mesure est exécutoire.*

Chaque cas d'accommodement constitue à sa face même une entente particulière qui peut déroger au processus de répartition des tâches tel que prévu à l'article 10.

De façon concrète, ce paragraphe prévoit que le Syndicat et la direction de l'UQAR discutent ensemble des mesures à mettre en place lorsque la demande d'ac-

commodement est légitime. La professeure ou le professeur doit collaborer à la recherche de solutions, mais l'accommodement ne sera pas nécessairement ce qu'elle ou qu'il souhaiterait, mais plutôt ce que les parties jugeront correspondre le mieux à sa situation. Lorsque les parties auront convenu d'un accommodement, le vice-recteur à la formation et à la recherche avisera par écrit la direction du département de la mesure et celle-ci deviendra exécutoire. Plus précisément, cette portion de la tâche sera soustraite du processus d'adoption des tâches prévu à l'article 10. En guise d'illustration, si une professeure ou un professeur a une tâche de trois cours par année en raison d'un accommodement, les collègues ne pourront le questionner en réunion départementale des motifs sous-jacents à cet accommodement. Conséquemment, cet aspect de sa tâche ne sera pas soumis aux discussions ni à l'approbation des collègues, et seules les autres composantes pourront faire l'objet de discussions.

La mise à l'écart des préjugés

La logique collective qui prévaut en milieu syndiqué ne peut faire obstacle aux droits fondamentaux individuels donc, au droit d'être accommodé. L'obligation d'accommodement exerce une pression à la hausse sur le devoir de juste représentation qui incombe au syndicat

étant donné qu'il doit s'assurer que la personne victime de discrimination soit accommodée tout en voyant à ce que les droits des autres salariés ne soient pas bafoués. Cela nécessite aussi des changements de mentalité de la part de tous les professeures et professeurs qui devront comprendre que les mesures d'accommodement individuelles visent à faire cesser une situation discriminatoire à l'endroit d'une personne et **ne constituent en aucun cas du favoritisme de la part de l'employeur ou du syndicat**. Il ne s'agit pas non plus du fruit de pressions de la part d'un collègue capricieux cherchant à bénéficier de conditions plus avantageuses que ses collègues. Il est plutôt question de droits fondamentaux reconnus à la Charte, et peu importe l'opinion des uns et des autres, ces droits existent et doivent être préservés. ★

¹ L.R.Q., c. C-12.

² Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd., [1985] 2 R.C.S. 536, 546-547.

³ Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud, [1992] 2 R.C.S. 970.

⁴ Il convient également de souligner que l'arrêt *Renaud* met en relief que le salarié est appelé en tout temps à participer au processus d'accommodement de concert avec l'employeur.

⁵ *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 47.2.

⁶ Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, [2003] 2 R.C.S.157, p. 176.

Les dons et appuis consentis par le Syndicat

Anne Giguère

Dans le but de promouvoir la solidarité et d'aider divers groupes et organismes à atteindre leurs objectifs, le Syndicat reconnaît l'importance d'effectuer des dons à même ses ressources financières.

Le Syndicat alloue habituellement 70 % de l'enveloppe budgétaire prévue à cet effet pour appuyer des causes sociales ou humanitaires et 30 % de cette enveloppe pour appuyer des causes reliées à la pédagogie ou à la culture. Ainsi, près de 15 000 \$ sont distribués annuellement dans les régions de Chaudière-Appalaches et du Bas-Saint-Laurent.

Nous vous présentons sommairement la vocation des organismes que nous soutenons sur une base régulière.



24 heures de science : événement qui célèbre les sciences et les technologies pendant 24 heures en offrant des activités partout au Québec.

Action populaire Rimouski-Neigette : défense individuelle et collective des droits des personnes assistées sociales.

Association des aînés de l'UQAR : formations, activités culturelles et sociales aux personnes de 50 ans et plus.

Association des personnes handicapées visuelles du BSL : soutien aux personnes handicapées visuelles de la région pour améliorer leur qualité de vie.

Association des retraités de l'UQAR : activités pour les personnes retraitées de l'UQAR : conférences, activités sociales, visites culturelles, etc.

Au bas de l'échelle : défense des droits des travailleuses et travailleurs non syndiqués.

Aux Trois Mâts : accompagne des personnes touchées par un problème d'alcoolisme et de toxicomanie dans leur démarche de réinsertion sociale.

Camp musical du lac Matapédia : accueille les jeunes pour partager la passion de la musique, de la danse ou du théâtre.

Campagne du Panier de Noël UQAR : recueille des dons aux deux campus afin de permettre aux étudiants et aux étudiantes de se procurer des vivres.

Caravansérail : soutien et promeut la relève artistique et les pratiques émergentes.

Carrefour international bas-laurentien pour l'engagement social : stimule l'engagement de la population du Bas-Saint-Laurent pour un monde plus solidaire, plus inclusif, plus durable, plus juste et plus pacifique.

Centraide BSL et Chaudière-Appalaches : recueille et redistribue des fonds aux organisations populaires et communautaires.

Centre-Femmes de Rimouski : lieu de rencontre visant à favoriser l'autonomie sociale, financière et affective des femmes.

Comité élargi du 8 mars de Rimouski : chapeaute la Journée internationale des femmes du 8 mars.

Comité logement Rimouski-Neigette : assure la défense des droits des locataires en revendiquant des solutions permanentes.

Comptoir Le Grenier : services d'aide alimentaire pour les personnes et les familles.

Fondation de l'École de musique du Bas-Saint-Laurent : soutien à l'École de musique du Bas-Saint-Laurent : aide financière, bourses d'excellence, achat, entretien d'instruments, etc.

Fondation Pro-Jeunes-Est : soutien les jeunes en difficulté d'apprentissage et d'adaptation scolaire et sociale. Activités de prévention.

L'Adoberge : prévention, dépannage, hébergement temporaire et services complémentaires auprès des jeunes.

L'écorce fabuleuse : concours littéraire à vocation environnementale destiné aux jeunes des écoles secondaires du Bas-Saint-Laurent ainsi qu'aux étudiants inscrits à un programme littéraire à l'UQAR.

La corde d'achat : permet à la population d'accéder à des denrées alimentaires saines et à faible coût, économie locale, autonomie alimentaire.

Le Répit du passant : hébergement aux personnes démunies, service alimentaire, soutien à l'autonomie.

Les filles et les sciences, un duo électrisant! : vise à faire connaître aux adolescentes de 2^e et 3^e secondaire la nature exacte des professions scientifiques et technologiques.

MAINS BSL : aide, information et soutien aux maladies transmises sexuellement, support à la communauté LGBT+, lutte contre l'homophobie.

Moisson Rimouski-Neigette : services d'aide alimentaire pour les personnes et les familles.

Journal Le Mouton noir : journal indépendant qui favorise la prise de parole citoyenne sur les questions d'ordre politique, social et culturel.

Orchestre des jeunes du Québec maritime : initiation des jeunes à la musique symphonique.

Orchestre symphonique de Lévis : formation aux musiciens, accessibilité et diffusion d'une musique symphonique de qualité en Chaudière-Appalaches.

Paradis : coopérative de solidarité qui offre un espace de travail, de création et de diffusion culturelle.

Pôle d'économie sociale du Bas-Saint-Laurent : concertation et réseautage, promotion de l'entrepreneuriat collectif et de l'économie sociale.

Programme « Je suis capable » : développement d'une culture scientifique et soutien à la persévérance scolaire chez des jeunes en provenance de milieux présentant un haut taux de décrochage scolaire.

Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches : défense des droits des femmes sur le plan national en portant la parole des régions.

Réseau forum social Québec Chaudière-Appalaches : regroupement d'organismes communautaires désireux de participer à bâtir un monde fondé sur la justice et la solidarité.

Ressource d'aide aux personnes handicapées du BSL : soutien à l'intégration sociale des personnes vivant avec un handicap.

Afin d'évaluer équitablement les demandes qui nous sont acheminées, les dossiers sont analysés deux fois l'an : au début des mois de décembre et d'avril. La régie interne du Syndicat prévoit que le comité exécutif autorise les dons de 300 \$ et moins, le conseil syndical les dons de 500 \$ et moins et que l'assemblée générale autorise tout don de plus de 500 \$.

Zoom sur la convention collective 2017-2022

Mélanie Gagnon

C'est le 15 avril prochain que les parties signeront la convention collective 2017-2022. Sans aborder de façon exhaustive les clauses négociées, nous vous présentons ici quelques modifications qui s'appliqueront à partir de la signature. L'ensemble des mesures transitoires vous seront quant à elles communiquées dès la signature de la convention collective.

Un nouvel horizon temporel pour les évaluations, incluant des cotes pour chacune des composantes

La professeure ou le professeur régulier permanent sera dorénavant évalué aux cinq ans à deux reprises et aux sept ans par la suite. Une nouveauté s'ajoute : les critères d'évaluation devront obligatoirement inclure les cotes « excellent », « très bon », « bon » et « insatisfaisant » pour chacune des composantes (12.04). Les **mesures transitoires** prévoient que si vous avez obtenu la permanence et que vous avez été évalué pour une première période de trois ans, vous serez évalué au mois d'octobre précédant la fin de la période subséquente de cinq (5) ans suivant votre dernière évaluation. Si vous avez été évalué pour une première période de trois ans, à la suite de l'obtention de la permanence, vous serez évalué au mois d'octobre précédant la fin de la période subséquente de cinq (5) ans suivant votre dernière évaluation. Si vous avez été évalué aux cinq ans en vertu de l'ancienne convention collective, vous serez évalué au mois d'octobre précédant la fin de la période de sept ans depuis votre dernière évaluation.



Les cours TA : aucune obligation

La lettre d'entente C-6 (Activité créditée d'enseignement dispensé sous forme individualisée) précise dorénavant « qu'aucune professeure ni aucun professeur n'est tenu de donner un cours tuteur autorisé (TA) ». Par ailleurs, les professeures et professeurs recevront dorénavant 0,3 crédit au lieu de 0,25 crédit pour chaque TA.

Des crédits fractionnés pour l'encadrement des étudiantes et des étudiants aux études supérieures (LE-C7)

La nouvelle convention collective prévoit la reconnaissance de crédits à chacune des étapes de l'encadre-

ment des étudiantes et des étudiants aux cycles supérieurs. Ainsi, pour les étudiantes et étudiants de 3^e cycle, 0,5 crédit sera accordé au moment de l'inscription du sujet et du choix de la directrice ou du directeur de recherche et 2,5 crédits au dépôt final de la thèse de doctorat. Pour les étudiantes et étudiants de 2^e cycle, 0,25 crédit sera reconnu au moment de l'inscription du sujet et du choix de la directrice ou du directeur de recherche et 0,75 crédit au dépôt final du mémoire de maîtrise de l'étudiante ou de l'étudiant. Ces dispositions s'appliqueront dès la signature de la convention collective aux nouvelles et nouveaux étudiants uniquement.

Dégagements à l'embauche

Le paragraphe 10.30 prévoit dorénavant que la nouvelle professeure régulière ou le nouveau professeur régulier qui a complété son diplôme de doctorat et qui n'a pas accumulé plus de quatre années d'expérience à titre de professeure ou de professeur avant son embauche à l'Université bénéficie de deux dégagements de trois crédits. La professeure ou le professeur embauché avant l'obtention du doctorat ne bénéficiera pas de dégagement, mais s'il complète son diplôme de doctorat après son embauche, il aura alors droit à deux dégagements de trois crédits. La professeure ou le professeur embauché avant la signature de la convention a droit aux dispositions du nouveau paragraphe .30 de l'article 10 s'il complète son doctorat après la signature de la convention collective.

Ajout d'échelons et augmentations salariales

Dès la signature de la convention, il y aura un ajout d'un échelon en catégorie III et IV.

- 1^{er} avril 2019 : 1,25 %
 - 1^{er} avril 2020 : 1,5 % ou PSG*
 - 1^{er} avril 2021 : 1,75 % ou PSG*
 - 1^{er} avril 2022 : 1,75 % ou PSG*
- (* selon le plus élevé des deux)

L'échelle de traitement au 1^{er} avril 2019 sera mise en ligne sur notre site Internet dès que la convention collective 2017-2022 aura été signée. ★

Une formation pour aider les professeurs et professeures à produire leur dossier d'évaluation et à formuler une demande de promotion

Anne Giguère

La première évaluation est une étape cruciale dans le cheminement de la carrière professorale puisque l'enjeu est celui de la permanence.

L'obtention de la promotion est également un moment important, car elle permet non seulement de progresser plus rapidement dans l'échelle de traitement, mais aussi de faire reconnaître ses contributions et ses réalisations par ses pairs.

Le Syndicat offrira une formation pour aider les personnes qui devront produire un dossier d'évaluation pour la première fois, tout comme pour celles qui souhaitent formuler une demande de promotion. Cette formation sera donnée par Mélanie Gagnon. Surveillez l'invitation qui vous sera lancée par courriel. ★



De l'importance de bien doser les différentes composantes de la tâche jusqu'à l'élaboration du dossier d'évaluation ou de promotion, voilà les différentes étapes qui seront abordées lors de cette formation.

LA FORMATION AURA LIEU LE MARDI 16 AVRIL 2019

12 h

SALLE J-455 DU CAMPUS DE RIMOUSKI

SALLE 2064 DU CAMPUS DE LÉVIS