La ligne générale

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

Juin 2008

Rapport du comité exécutif 2007-2008

Régis Fortin

Au moment de l'assemblée générale statutaire d'avril 2007, le comité exécutif du SPPUQAR était composé des personnes suivantes :

- Régis Fortin, président
- Jean-François Méthot, 1er v.-p. aux aff. internes
- Jean-Claude Huot, 2e v.-p. aux aff. internes
- Jean-François Boutin, 1er v.-p. aux aff. universitaires
- Fernando Ouellet, secrétaire
- Frédéric Deschenaux, trésorier

Le poste de la 2e vice-présidence aux affaires universitaires était alors à pourvoir. À l'automne, le Conseil syndical a nommé Marc Roy à ce poste. Pendant l'année, Mélanie Gagnon et Manon Savard (cette dernière à partir de janvier 2008) ont participé aux réunions du comité exécutif à titre d'observatrices.

Le comité exécutif s'est réuni à 31 reprises dont deux fois à Rivière-du-Loup. À cela s'ajoutent cinq réunions du Conseil syndical, deux assemblées générales statutaires, une assemblée générale régulière et trois assemblées générales spéciales.

Les membres du comité exécutif ont participé aux rencontres du Comité de liaison intersyndical du réseau de l'Université du Québec (CLIUQ) et au Cartel intersyndical sur les régimes de retraite et les assurances collectives (CIRRAC). Ils contribuent avec dynamisme aux travaux de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU). Aussi, Frédéric Deschenaux a-t-il accepté de présider le groupe de travail qui réalise l'enquête sur le corps professoral universitaire. Jean-François Boutin, quant à lui, fait partie du comité *ad hoc* sur l'affiliation à la FQPPU, comité qui est responsable du rapprochement de la FQPPU avec les syndicats qui ne sont pas membres de la Fédération. Régis Fortin est membre du comité sur le financement des universités de la FQPPU. Il a participé activement à la rédaction du rapport intitulé « Le financement universitaire au Québec : ébauche d'un état des lieux », publié par la FQPPU en février 2008, et il a pris part à la tournée des universités québécoises pour présenter ce rapport. Cette présentation a été faite à l'UQAR le 14 avril 2008. Enfin, Marc Roy a participé au colloque *La recherche universitaire — Bilan et perspectives*, tenu par la FQPPU le 18 janvier 2008.

Sur le plan des relations de travail, aucun grief n'a été déposé en cours d'année. Au comité des relations professionnelles, la question des conditions d'exercice des titulaires de chaire de recherche a été abordée sans qu'une entente ne soit intervenue avec l'Université. D'ici la négociation de la prochaine convention collective, certains cas particuliers pourraient faire l'objet d'ententes spécifiques.

Le comité exécutif a aussi réitéré sa proposition d'incorporer dans les définitions de la convention collective, à l'article 1, les postes de direction adjointe de département, de module et de comité de programme présents sur deux campus. L'objectif est d'établir formellement la légitimité de ces postes. À défaut d'en arriver à une entente au cours des prochains mois, le comité exécutif compte bien atteindre cet objectif lors de la prochaine négociation, en même temps que seront négociées les conditions d'exercice des postes de direction académique.

Enfin, le SPPUQAR souhaite toujours convaincre l'Université de s'associer avec lui dans une démarche de conciliation travail-famille qui bonifierait les congés parentaux et les congés pour responsabilité familiale. Là encore, l'imminence de la négociation d'un nouveau contrat de travail ralentit l'avancement des travaux.

Ajoutons finalement que le comité exécutif se penche quotidiennement sur les nombreuses demandes qui lui sont acheminées par les membres du SPPUQAR.

➢ p. 2

Sur le plan des régimes de retraite et d'assurance collective, les intérêts des membres sont défendus à la Table réseau de négociation par un comité de négociation nommé par le CIRRAC. Régis Fortin est membre de ce comité qui a été fort occupé par une négociation ardue avec la partie patronale pour préserver l'indexation des rentes de retraite. Les travaux de ce comité ont donné lieu à la signature d'une lettre d'entente par tous les syndicats en février dernier. La lettre d'entente n° 39 : Indexation des rentes de retraite du RRUQ pour la participation effectuée après le 31 décembre 2004 a donc été adoptée par l'assemblée générale, le 16 janvier 2008.

Le rôle du SPPUQAR ne se limite toutefois pas aux relations de travail. Ainsi, le SPPUQAR déploie-t-il de grands efforts pour préserver la collégialité de l'Université. Nous nous sommes en effet assurés de la participation des professeurs et des professeures aux instances de l'UQAR. Rappelons que le processus d'élection des représentants est sous l'entière responsabilité du syndicat. Nous y veillons donc scrupuleusement. À cet égard, il faut souligner l'apport considérable des représentants et des représentantes du SPPUQAR, qui doivent consacrer de longues heures à la préparation des réunions. Leur discipline est remarquable.

Dans le même esprit, pour préserver notre voix aux décisions, le SPPUQAR a dû intervenir auprès de la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport pour accélérer la nomination de nos représentants au Conseil d'administration. Nous avons également dénoncé vigoureusement les conclusions du rapport de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (IGOPP) selon lesquelles il faudrait confier la gouvernance des universités à des membres externes. Le SPPUQAR a aussi défendu les lieux d'exercice de la collégialité en s'opposant au retrait des consultations auprès des professeurs et des professeures lors de l'embauche des cadres supérieurs.

Le SPPUQAR n'a pas négligé non plus son rôle d'information auprès des membres. C'est d'ailleurs avec des moyens modestes que nous publions *La Ligne générale* avec une grande régularité. Cela impose à l'employée du SPPUQAR et aux membres du comité exécutif de nombreuses heures de travail.

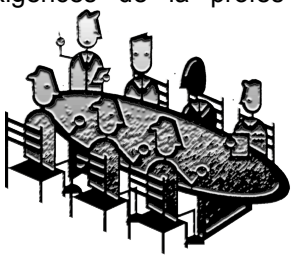
Le SPPUQAR est maintenant doté d'un bureau au Campus de Lévis. Les représentants et les représentantes du SPPUQAR peuvent s'y réunir et y conserver les documents de nature syndicale.

Par sa politique de dons et d'appuis, le SPPUQAR a distribué une somme de 17 000 $. Un portrait complet est d'ailleurs présenté en page 8 de ce numéro de *La Ligne générale*. Une somme de 2 084 $ a également été distribuée sous forme de publicité.

Le prochain mandat du nouveau comité exécutif sera très important avec la négociation de la prochaine convention collective. Le succès de cette négociation dépendra en partie de la préparation qui la précédera. Le SPPUQAR a déjà bien amorcé ce travail. Une consultation générale devrait être tenue au cours des prochains mois.

Soulignons, en terminant, le travail accompli par tous les membres du comité exécutif. Leur présence assidue à notre rendez-vous hebdomadaire, leur disponibilité et la qualité de leurs interventions font du SPPUQAR une organisation solide et efficace. Nous pouvons aussi compter sur le professionnalisme et la grande efficacité d'Anne Giguère. Nous lui sommes tous et toutes très redevables.

Une organisation syndicale serait bien faible sans la participation de ses membres aux instances comme le Conseil syndical et l'assemblée générale. Les membres du comité exécutif se sentent appuyés à cet égard. On constate aussi que plusieurs collègues en début de carrière n'hésitent pas à s'investir malgré les exigences de la profession. ✯



Nouveau comité exécutif du SPPUQAR pour 2008-2010

Depuis l'assemblée générale du 16 avril 2008, le comité exécutif est composé des personnes suivantes :

Régis Fortin	président
Jean-François Méthot	1er v.-p. aux affaires internes
Jean-Claude Huot	2e v.-p. aux affaires internes
Jean-François Boutin	1er v.-p. aux affaires universitaires
Manon Savard	2e v.-p. aux affaires universitaires
Karine Hébert	secrétaire
Bernard Gagnon	trésorier

Le renouvellement des contrats d'assurance collective pour 2008-2009

Régis Fortin

Lors de la réunion du Comité réseau sur les assurances collectives, tenue le 9 mai 2008, les représentants et les représentantes des employés et des employées ainsi que des employeurs du réseau UQ ont été informés des résultats du renouvèlement des trois contrats d'assurance collective : le contrat d'assurance salaire (invalidité), le contrat d'assurance vie et le contrat d'assurance accident-maladie.

	2007-2008	2008-2009	Augmentation (Diminution)
Assurance salaire	5,95 M$	5,88 M$	(1,1 %)
Assurance vie	2,4 M$	2,3 M$	(4,4 %)
Assurance accident-maladie	13,5 M$	14,3 M$	5,5 %
TOTAL	**21,9 M$**	**22,5 M$**	**2,6 %**

Pour le contrat d'assurance salaire, dont les primes estimées sont de 5,9 M$ en 2007-2008, le résultat de la négociation se traduit par une baisse de la prime de 67 000 $ ou de 1,1 %.

Quant au contrat d'assurance vie, dont les primes estimées sont de 2,4 M$ en 2007-2008, il y aura une réduction de 106 000 $ ou de 4,4 %. Les taux de prime pour l'assurance vie facultative resteront inchangés. De l'avis des actuaires, les taux actuels sont déjà très avantageux.

Enfin, pour le contrat d'assurance accident-maladie, le plus coûteux d'entre eux avec une prime totale estimée à 13,5 M$ en 2007-2008, il y aura augmentation de la prime de 745 000 $, soit 5,5 %. Cette majoration est en grande partie attribuable à l'augmentation du coût des médicaments et à une hausse des indices liés à la consommation.

Le tableau suivant compare les montants négociés avec les primes prévues en 2007-2008. Globalement, c'est une hausse de 0,6 M$ ou de 2,6 % qui devra être supportée à parts égales par les employés et les employées ainsi que par les employeurs.

Lors de cette réunion, on a aussi rappelé que la disposition actuelle du régime d'assurance collective qui permet que les enfants de moins de 21 ans soient couverts par le régime, même s'ils ne sont pas aux études à temps plein, est contraire à la Loi sur l'assurance médicament du Québec. Même si le gouvernement a toléré cela depuis la création du régime public d'assurance médicament en 1997, il pourrait dorénavant forcer les enfants de 18 à 25 ans qui ne sont plus aux études à temps plein à souscrire obligatoirement au régime public. Ces derniers ne seraient alors plus couverts par le contrat d'assurance accident-maladie de l'Université du Québec. Des discussions sont en cours entre les assureurs et la Régie de l'assurance maladie du Québec. ✯

Chronique d'une rentrée annoncée!

Le mercredi 17 septembre marquera la reprise des activités syndicales au SPPUQAR. En fin d'avant-midi, tant à Rimouski qu'à Lévis, les membres du comité exécutif rencontreront les professeurs et les professeures qui ont été embauchés au cours de la dernière année. Il s'agit là d'un moment privilégié pour faire connaissance et pour aborder des questions liées à la convention collective comme la tâche, l'évaluation, la permanence, la promotion, etc.

En début d'après-midi, les membres seront convoqués pour la première assemblée générale statutaire qui présentera notamment les états financiers et les prévisions budgétaires.

Et puisqu'il ne faut pas déroger à nos bonnes habitudes, tous les membres seront conviés à un 5 à 7 en fin d'après-midi. Voilà une belle occasion de revoir les collègues et de rencontrer ceux et celles qui se sont joints à la communauté en cours d'année. Un rendez-vous que tous et toutes prennent plaisir à renouveler!

Le prochain numéro de *La Ligne générale* présentera les autres activités syndicales et sociales à venir en cours d'année. ✯

À qui « appartient » l'université? Synthèse du colloque de la FQPPU tenu à l'ACFAS le 8 mai 2008

Frédéric Deschenaux

Encore une fois cette année, la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) tenait un colloque dans le cadre du congrès de l'ACFAS, qui se déroulait à Québec en mai dernier.

S'inspirant d'événements de l'actualité, comme la crise à l'UQÀM ou le dépôt du rapport de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (IGOPP), le colloque questionnait la gouvernance de l'université, dans toute sa complexité. En effet, l'institution universitaire est particulière, ne serait-ce que par sa gestion collégiale et la convoitise dont elle fait l'objet de la part de groupes ou d'institutions qui voudraient en prendre le contrôle. Dans ce contexte, le colloque posait la très pertinente question : À qui « appartient » l'université?

Six conférenciers et conférencières étaient conviés à s'exprimer sur le sujet. D'entrée de jeu, Pierre Lucier, de l'INRS-Urbanisation, Culture et Société, a ouvert le bal en discutant de la question qui constituait le thème du colloque. Sa communication a contribué à faire émerger, « ancrée dans sa mission même, une vision de l'université comme bien commun échappant à toute prétention légitime de propriété ». Dans cet esprit, M. Lucier précise que l'acte de direction des universités doit alors être conçu comme un service et non comme la voie de transmission et de réalisation des objectifs des propriétaires, comme c'est le cas pour l'entreprise privée.

Bernard Robaire, en tant que président de la Commission de l'enseignement et de la recherche universitaire du Conseil supérieur de l'éducation (CSÉ), est venu présenter le dernier Avis à la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport qui s'intitule *Des acquis à préserver et des défis à relever pour les universités québécoises*[1]. « L'avis dresse un certain nombre de constats et permet de dégager des enjeux et défis au regard notamment de la mission universitaire, de la gouvernance du système universitaire et des interactions avec les divers corps sociaux ».

Amélie Descheneaux-Guay, doctorante en sociologie à l'UQÀM, a présenté une recherche qui « porte sur la Nouvelle Gestion Publique (NGP) à l'université, soit l'importation graduelle de pratiques issues du secteur privé dans les institutions universitaires et la valorisation de normes liées à une vision managériale des rapports de force institutionnels ». Ce nouveau mode de gestion pose d'intéressantes, voire d'inquiétantes, questions à l'institution universitaire.

Armande Saint-Jean, de l'Université de Sherbrooke, a présenté l'exercice de révision des Statuts de cette institution, qui se déroule depuis plus de deux ans. Cette opération, mettant à contribution plusieurs dizaines de personnes de diverses provenances, a « permis de révéler les principaux lieux charnières où se posent les problèmes liés à la mission fondamentale de l'université, à la tradition de collégialité, à la liberté académique, à l'exercice du pouvoir, à la délégation des responsabilités et à l'engagement face au bien commun ».

Marie Blais, vice-présidente de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) a rappelé le rôle important que jouent les personnes chargées de cours dans nos institutions universitaires et leur présence toujours grandissante.

Andrée Lajoie, de l'Université de Montréal, a exposé les résultats d'une analyse documentaire à caractère historique à propos des orientations des conseils subventionnaires en sciences humaines et sociales. Elle soutenait qu'il existe une diminution des possibilités de recherche subventionnée « libre », les règles et les programmes des organismes subventionnaires, autant au Québec qu'au Canada, étant de plus en plus orientés. Sa définition de la recherche dite « libre » a donné lieu à de bons échanges avec la salle, qui ne partageait pas nécessairement sa définition.

Finalement, c'est à Pierre Hébert, professeur à l'Université de Sherbrooke et vice-président de la FQPPU, qu'incombait la tâche de faire le bilan de cette journée riche en discussions. Il a dégagé quatre constats alimentés par les diverses communications et échanges avec la salle.

Il a soulevé que tout se passe comme si deux types d'universités se côtoyaient : l'université en tant qu'institution et l'université en tant qu'organisation. L'université en tant qu'institution met à l'avant-plan la relation entre les professeurs et les étudiants, alors que l'université en tant qu'organisation place la priorité sur le développement, l'expansion et la rentabilité. Les présentations et échanges laissent croire que l'écart est grandissant entre les deux types d'université, au profit (!), de l'université en tant qu'organisation.

[1] Le document peut d'ailleurs être téléchargé à cette adresse : http://www.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/Avis/50-0462.pdf

➢ p. 5

Le deuxième point concerne l'absorption du domaine politique par la gestion. L'augmentation généralisée des postes de cadres dans les universités en est un exemple. Ce type de personnel n'intervient plus dans la sphère publique et n'a d'autre fonction que de « gérer » le fonctionnement des activités universitaires, en important d'autres sphères des pratiques peu usuelles (mais en voie de le devenir) dans le monde universitaire.

Également, le fait que l'université a toujours été un objet de convoitise de la part de groupes qui veulent se l'approprier transcendait les échanges. Si, à une certaine époque, des considérations religieuses marquaient la volonté d'utilisation de l'université, ce sont maintenant des considérations économiques qui caractérisent l'appétence de certains groupes. Certains les ont même considérés comme des prédateurs ou des ennemis. Toutefois, selon Pierre Hébert, il faut nuancer ce propos, en se questionnant à savoir si les ennemis viennent de l'extérieur ou de l'intérieur de l'université! Il ne faut pas perdre de vue que ce sont les professeurs et les professeures d'université qui façonnent, par leurs interventions, l'université. Il ne faut donc pas nécessairement regarder à l'extérieur pour y trouver des personnes ou des groupes qui influencent la culture de l'université.

Finalement, Pierre Hébert a conclu son bilan en questionnant la perte d'une certaine aura ou du mythe de l'université. En fait, disait-il, est-ce vraiment une perte de l'aura universitaire ou la constitution d'une nouvelle aura? Avec la tournure pragmatique que prend l'université, tout se passe comme si, défaut de transcendance, on donne tout à la réalité. Dans ce contexte, ces éléments donnent des indices pour savoir à qui « appartient » l'université… ✯

Brève analyse du budget 2008-2009

Régis Fortin et Fernando Ouellet

Depuis l'annonce du réinvestissement par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MÉLS) en décembre 2006, les revenus de l'UQAR ont augmenté de façon importante. Ainsi, par rapport au budget initial 2006-2007, le budget 2008-2009 présente des revenus plus élevés de 11,3 M$ (62,8 M$ - 51,4 M$). C'est une augmentation de 22,0 %.

Les tableaux 1 et 2 présentent les principales données budgétaires et l'évolution des masses salariales à partir du budget initial 2006-2007, soit le dernier budget adopté avant le réinvestissement de 2006.

Tableau 1

DONNÉES BUDGÉTAIRES 2007-2008 ET 2008-2009

(Chiffres en 1 000 $)

	Budget initial 2006-2007 $	Budget révisé 2007-2008 $	Budget initial 2008-2009 $	Variation 2007-2008 à 2008-2009 $	Variation 2007-2008 à 2008-2009 %	Variation 2006-2007 à 2008-2009 $	Variation 2006-2007 à 2008-2009 %
Revenus	**51 446**	**59 822**	**62 781**	**2 959**	**4,9**	**11 335**	**22,0**
Masse salariale et avantages sociaux	42 839	46 091	48 670	2 579	5,6	5 831	13,6
Autres dépenses	9 813	13 729	13 855	126	0,9	4 042	41,2
Dépenses totales	**52 652**	**59 820**	**62 525**	**2 705**	**4,5**	**9 873**	**18,8**

➢ p. 6

Tableau 2

MASSE SALARIALE 2007-2008 ET 2008-2009
(sans les avantages sociaux)
(Chiffres en 1 000 $)

	Budget initial 2006-2007 $	Budget révisé 2007-2008 $	Budget initial 2008-2009 $	Variation 2007-2008 à 2008-2009 $	Variation 2007-2008 à 2008-2009 %	Variation 2006-2007 à 2008-2009 $	Variation 2006-2007 à 2008-2009 %
Enseignants à t. plein, t. partiel et auxiliaires	22 191	23 378	24 575	1 197	5,1	2 384	10,7
Professionnels	4 126	4 887	5 093	206	4,2	967	23,4
Technique, bureau et métiers	7 070	7 761	7 974	213	2,7	904	12,8
Direction	2 495	2 740	3 149	409	15,0	654	26,2
Masse salariale totale	**35 882**	**38 766**	**40 791**	**2 025**	**5,2**	**4 909**	**13,7**

Comparons d'abord le budget 2008-2009 au budget révisé 2007-2008. Les revenus augmentent de près de 3 M$ ou de 4,9 % et la masse salariale augmente de 2,6 M$ ou de 5,6 %. L'augmentation fulgurante des « autres dépenses » au cours des années précédentes est freinée. Encore cette année, on constate une augmentation inégale des masses salariales entre les différentes catégories d'employés. Celle de la direction connaît le plus haut taux d'augmentation, soit 15 %. Cette augmentation représente 409 000 $ de plus que l'an dernier. La catégorie « Enseignants » accapare évidemment, en termes absolus, la plus grosse part du budget, mais le taux d'augmentation de 5,1 % se compare cette année à l'augmentation des revenus contrairement à celui de la catégorie « direction », qui en est le triple.

Comparons maintenant le budget 2008-2009 avec le budget initial 2006-2007. Les revenus ont augmenté de 22,0 % alors que les masses salariales ont augmenté de 13,6 %. Les augmentations les plus importantes sont, dans l'ordre, les « autres dépenses » avec 41,2 % (4,0 M$), la « direction » avec 26,2 % (654 000 $) et les « professionnels » avec 23,4 % (967 000 $). Les catégories « enseignants » et « technique, bureau et métiers » affichent les taux d'augmentation les plus faibles avec 10,7 % et 12,8 % respectivement.

Cette analyse succincte nous ramène à l'esprit le souhait que nous avions formulé dans *La Ligne générale* du mois de février 2008 voulant que les « prochains exercices d'allocation des ressources financières visent l'atteinte d'un meilleur équilibre » entre les catégories d'employés. Le coup de barre alors espéré en faveur des ressources professorales ne s'est toujours pas manifesté, mais il n'en demeure pas moins plus qu'opportun. ✯

La prochaine négo

La convention collective du SPPUQAR viendra à échéance le 15 janvier 2009. Le Code du travail spécifie que l'avis de négociation peut être envoyé, par l'une ou l'autre des deux parties, dans les 90 jours précédant l'expiration de la convention. Le comité exécutif du SPPUQAR travaille activement à préparer un plan de négo.

Ailleurs dans le réseau, le SPUQAT, le SPUQO et le SPPUQTR ont déjà signé leur convention tandis que le SPPUQAC vient tout juste de signer une entente de principe.

Pour consulter les conventions collectives des autres syndicats de professeurs et de professeures d'université, nous vous invitons à consulter le site Internet de la FQPPU : http://fqppu.org/bibliotheque/conventions-collectives.html. ✯

Les accommodements raisonnables en milieu de travail : quel est le rôle du syndicat?

Mélanie Gagnon

S'il est un sujet qui a fait et continue de faire l'objet de controverses, notamment dans la foulée de la commission Bouchard-Taylor, c'est bien celui des accommodements raisonnables. Ce terme, utilisé de tous sans être réellement maîtrisé, mérite pourtant que l'on s'y attarde afin d'en comprendre le sens et la portée au regard de ses implications en milieu de travail et du rôle et des responsabilités qui incombent tant à l'employeur qu'au syndicat en telle matière.

Qui peut obtenir une mesure d'accommodement raisonnable en milieu de travail et dans quelles circonstances? Pour s'en prévaloir, le travailleur doit établir 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, 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 un salarié. Ainsi, le traitement uniforme d'une norme sans égard aux caractéristiques personnelles (handicap, race, 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'un salarié.

Dans notre société, l'accommodement raisonnable est dorénavant reconnu comme le corollaire du droit à l'égalité[2]. 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 du coût de la mesure et de l'atteinte que celle-ci entraîne de même que sur les droits des tiers et sur le bon fonctionnement de l'entreprise. Deux possibilités s'offrent à l'employeur afin de satisfaire à son obligation d'accommodement. Il peut soit modifier les conditions de travail, soit modifier le travail lui-même.

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 syndiqué[4], 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 loyale[5]. 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 salariés, 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 raisonnable) sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective[6].

En somme, l'obligation d'accommodement raisonnable est implicite dans la convention collective. S'il advient qu'un salarié allègue être victime de discrimination en raison d'un motif énuméré à la Charte, le syndicat doit alors tenter par tous les moyens possibles d'obtenir des mesures d'accommodement moulées aux besoins du salarié et poursuivre cette démarche jusqu'à atteinte de la contrainte excessive qui s'évalue ici en termes d'impact sur les autres salariés de l'unité.

➢ p.8

---

[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 N° 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.

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 s'il bloque les efforts mis en œuvre par l'employeur en vue de s'entendre avec un employé 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 le salarié des effets discriminatoires découlant de la convention collective ou des pratiques de l'employeur.

Enfin, le syndicat et l'employeur ne peuvent négocier des mesures d'accommodement générales. L'arrêt *McGill*[1] précise que 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.

En guise de conclusion, il sied de préciser que la logique collective qui prévaut en milieu syndiqué ne peut faire obstacle aux droits fondamentaux individuels, au droit à l'égalité et donc à l'accommodement raisonnable. Tant l'employeur que le syndicat sont porteurs de responsabilités dans ce processus. Le syndicat a un rôle primordial à jouer dans son application, et son rôle est complexifié 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. La venue de l'obligation d'accommodement exerce une pression à la hausse sur le devoir de juste représentation qui incombe au syndicat. Cela nécessite aussi des changements de mentalité de la part de tous les salariés qui devront comprendre que les mesures individuelles prises pour faire cesser une situation discriminatoire à l'endroit d'une personne ne constituent en aucun cas du favoritisme de la part de l'employeur ou du syndicat à l'endroit d'un salarié. Ce n'est pas non plus le fruit de pressions de la part d'un employé capricieux cherchant à bénéficier de conditions plus avantageuses que ses collègues. Au contraire, ne faudrait-il pas voir dans ces situations d'accommodement une façon de faire avancer les droits collectifs par le vecteur des droits individuels? ✯

[1] *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal)* c. *Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, 2007 CSC 4 (IIJCan).

Les dons et appuis du SPPUQAR

Le SPPUQAR alloue chaque année un montant équivalent à 6,5 % de son budget afin de promouvoir la solidarité et d'aider les organismes dans l'atteinte de leurs objectifs. Les demandes qui nous sont acheminées sont évaluées deux fois l'an : en décembre et en avril. Elles sont soumises aux instances concernées selon le montant qu'entend recommander le trésorier.

Cette année, une somme de 17 100 $ a été consentie aux organisations suivantes :

Action populaire Rimouski-Neigette (300 $), Association des aînés de l'UQAR (500 $), Association des personnes handicapées visuelles du BSL (500 $), Association des retraités de l'UQAR (1 500 $), Au bas de l'échelle (500 $), Aux Trois mâts (500 $), Campagne du Panier de Noël de l'UQAR (500 $), Caravansérail (500 $), Centraide BSL (500 $), Centraide Québec (500 $), Comité logement Rimouski-Neigette (500 $), Fondation de l'École de musique du BSL (200 $), Fondation des maladies du cœur (200 $), Fondation Pro-Jeune-Est (500 $), L'ADOberge (1 000 $), Les Filles et les sciences (300 $), Ligue des droits et libertés (300 $), Magazine Village Québec (1 000 $), Maison des femmes de Rimouski (500 $), Moisson Rimouski-Neigette (2 000 $), Musée régional de Rimouski (300 $), Paradis (500 $), Paraloeil (500 $), Place des Hommes (300 $), Répit du passant (1 000 $), Ressources d'aide aux personnes handicapées du BSL—Gaspésie (1 500 $), Table de concertation des groupes de femmes du BSL (200 $), Tour de Bras (500 $). ✯

La Ligne générale du SPPUQAR est publiée par le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQAR
300, allée des Ursulines, Rimouski (Québec) — Tél. : 418-724-1467 — Téléc. : 418-724-1559
Courriel : sppuqar@uqar.qc.ca — Site Internet : http://sppuqar.uqar.qc.ca/sppuqar

Comité de publication : Jean-François Boutin, Régis Fortin, Anne Giguère et Karine Hébert — Montage : Anne Giguère

Têtière : Richard Fournier — Impression : Service de l'imprimerie de l'UQAR