

Nous vous souhaitons santé et paix en cette période des fêtes

# IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ



## PLAIDOYER POUR LA RECHERCHE

Parce que nous croyons aussi en l'importance de la recherche et pensons que ce message mérite d'être répété, nous reproduisons ici le texte d'opinion de M. Frédéric Bouchard, président de l'ACFAS<sup>(1)</sup>

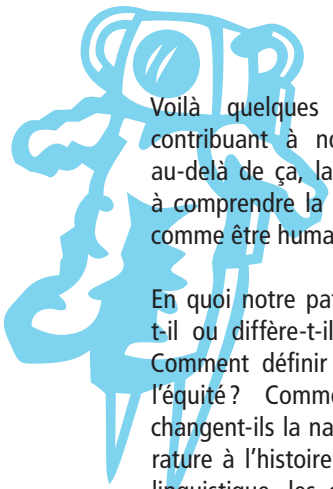
## COMBIEN VAUT UN VERRE D'EAU?

FRÉDÉRIC BOUCHARD, PRÉSIDENT DE L'ACFAS (ASSOCIATION FRANCOPHONE POUR LE SAVOIR)

**Est-ce que la recherche a un impact dans nos vies ?**  
 La réponse est simple: du moment où nous nous levons le matin au moment où nous nous couchons le soir, TOUS les objets et TOUTES nos manières de faire ont été découverts ou améliorés par des chercheuses et chercheurs.

Un simple verre d'eau potable? Des années de recherche en chimie, en biologie, en santé publique et en ingénierie. Un CPE ou des interventions contre le décrochage scolaire? Des années de recherche en psychologie, psychoéducation, éducation, sociologie et sciences économiques. Comment adapter nos sociétés face au vieillissement de la population? Des années de recherche en démographie, anthropologie, relations industrielles, travail social, psychologie et médecine. Comment identifier des pirates informatiques essayant d'influencer nos élections? Des années de recherche en criminologie, informatique et recherche opérationnelle.





Voilà quelques exemples de recherche contribuant à notre qualité de vie, mais au-delà de ça, la recherche nous aide aussi à comprendre la nature de notre expérience comme être humain et à l'enrichir.

En quoi notre patrimoine culturel ressemble-t-il ou diffère-t-il de celui de nos voisins? Comment définir ce que sont la justice ou l'équité? Comment les réseaux sociaux changent-ils la nature de l'amitié? De la littérature à l'histoire de l'art, en passant par la linguistique, les communications, la science politique et le droit (et bien d'autres disciplines!), la recherche nous donne les moyens de mieux vivre et de mieux nous épanouir comme individus et comme collectivités.

On comprend peut-être plus facilement l'urgence de soutenir la recherche quand on parle de thérapies contre le cancer ou de changements climatiques, mais en fait, nos vies sont meilleures et plus riches grâce à des étudiants et à des professeurs dans de multiples disciplines qui produisent et partagent de nouvelles connaissances et identifient les enjeux de demain.

Devant l'étendue presque infinie des contributions de la recherche, comment alors expliquer que nous en perdons de vue l'importance? Peut-être est-ce la tendance de l'être humain de voir l'exception plutôt que la norme.

**Quand on parle de recherche, on songe souvent aux rares découvertes monumentales et à leurs architectes (pensons à Einstein et à la théorie de la relativité) ou à quelques rares scientifiques déviants (cas de fraude ou d'irresponsabilité éthique). Il est essentiel de se rappeler que ces deux cas extrêmes ne correspondent pas à la réalité générale de la recherche.**

Oui bien sûr, il y a des découvertes qui changent complètement notre manière de comprendre notre réalité, mais elles sont rares et, **en fait, la plus grande contribution de la recherche est souvent l'accumulation lente d'une multitude de modestes, mais nécessaires travaux de chercheurs qui se traduisent, des années plus tard, par un grand impact sur notre compréhension du monde.**

Oui, bien sûr, il y a quelques rares chercheurs qui trichent ou adoptent des pratiques à l'éthique douteuse, mais en fait, la valeur fondamentale de la recherche est la rigueur, et les chercheurs

## LE PROJET DE LOI 149 : À SURVEILLER...

La Commission de l'économie et du travail débutait le 28 novembre dernier des consultations particulières sur le projet de loi no. 149 visant à bonifier le Régime de rentes du Québec et à modifier diverses dispositions législatives en matière de retraite. Ce projet de loi déposé par le ministre des Finances, Carlos Leitão, propose :

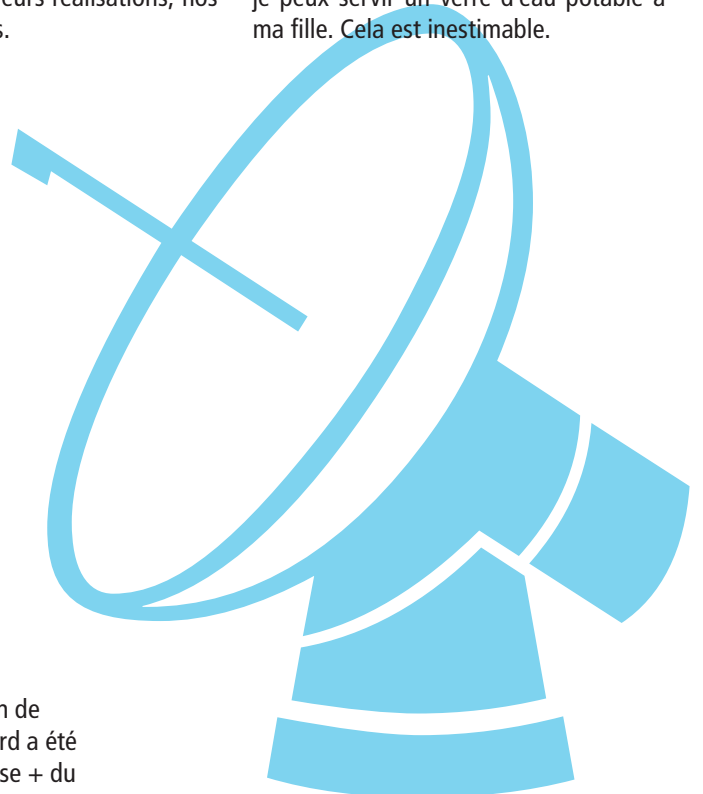
- la mise en place dès janvier 2019 d'une bonification du Régime de rentes du Québec (RRQ) semblable à celle du Régime de pensions du Canada (RPC)
- des modifications à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, dont certaines touchant plus particulièrement le financement des régimes de retraite à prestations déterminées, afin de permettre une plus grande flexibilité dans la gestion de ces régimes.

JL

sont donc les premiers à être choqués et à sévir lorsque l'un d'eux agit de manière irresponsable (après tout, ce sont souvent les chercheurs eux-mêmes qui identifient les quelques rares confrères déviants).

En attirant l'attention sur les exceptions positives ou négatives (des Einstein aux Frankenstein), on perd de vue que grâce à une grande communauté de chercheuses et chercheurs et à leurs réalisations, nos vies sont meilleures.

Afin de développer pleinement la société du savoir, il est essentiel de ne pas se laisser séduire par les rêves de révolutions scientifiques permanentes ou les cauchemars cyniques d'une science déviante. La réalité est à la fois beaucoup plus nuancée et riche : grâce à des milliers de chercheuses et chercheurs intègres, passionnés, rigoureux et brillants, de petits « miracles » sont rendus possibles chaque jour: par exemple, chaque matin, je peux servir un verre d'eau potable à ma fille. Cela est inestimable.



<sup>(1)</sup> Ce texte d'opinion de M. Frédéric Bouchard a été publié dans La Presse + du 16 octobre 2017

# LE CONGÉ DE COMPASSION

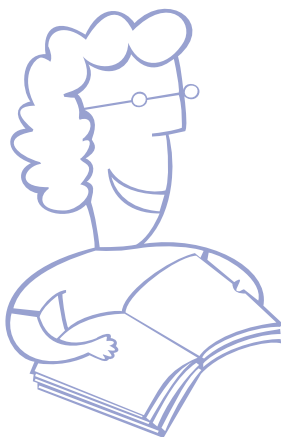


Quand la maladie frappe et risque d'emporter un de vos proches, il se peut que vous soyez appelé à prendre du temps afin de lui offrir votre soutien. Vous pourriez alors bénéficier des prestations de compassion de l'assurance-emploi.

Ces prestations de compassion sont versées aux personnes qui doivent s'absenter temporairement de leur travail afin d'offrir des soins ou du soutien à un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès au cours des 26 prochaines semaines (6 mois). Les personnes admissibles peuvent alors recevoir des prestations de compassion pendant au plus 26 semaines au cours de la période de 52 semaines.

L'expression « offrir des soins ou du soutien » à un membre de la famille peut se définir de l'une des manières suivante :

- offrir un soutien psychologique ou émotionnel ;
- prendre des dispositions pour que quelqu'un d'autre prodigue des soins ;
- fournir directement des soins ou y participer.



## AU FÉDÉRAL, QUI EST ADMISSIBLE ?

Vous pouvez recevoir des prestations de compassion pendant au plus 26 semaines si vous pouvez démontrer que :

- votre rémunération hebdomadaire normale est réduite de plus de 40% ;
- vous avez accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines ou depuis le début de votre dernière période de prestations. C'est ce qu'on appelle la période de référence.

Sachez également que vous pouvez partager les 26 semaines de prestations de compassion auxquelles vous avez droit avec d'autres membres de votre famille, qui doivent alors présenter eux aussi une demande. Ils doivent également être admissibles aux prestations.

Vous et les membres de votre famille devez déterminer d'avance le nombre de semaines que chaque personne prendra avant de demander les prestations de compassion. Chaque membre de la famille peut demander des prestations de compassion à n'importe quel moment au cours de la période de

52 semaines et les recevoir en même temps que les autres personnes, ou à un moment différent.

Vous devez remplir votre demande de prestations de compassion en ligne sur le site Web de Service Canada et ce, aussitôt que vous arrêtez de travailler, à défaut de quoi vous pourriez être pénalisé.

Une fois que vous avez fait votre demande de prestations de compassion, vous devez fournir le plus rapidement possible une preuve médicale attestant que le membre de la famille gravement malade dont vous devez vous occuper requiert des soins ou du soutien et qu'il risque de décéder au cours des 26 prochaines semaines. C'est ce certificat médical qui déterminera le début et la fin de la période de 52 semaines.

Comme on vient de le voir, **c'est le gouvernement fédéral qui régit les prestations de ce congé, toutefois ce sont les provinces qui régissent le droit au congé et la protection de l'emploi du travailleur qui s'en prévaut. Au Québec, c'est la Loi des normes du travail (LNT) qui permet ce congé.**



## QUE DIT LA LOI PROVINCIALE ?

La LNT prévoit à l'article 79.8 qu'un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Cette absence est sans salaire.

On voit ici une première distinction importante avec le régime fédéral soit un congé d'une durée d'au plus 12 semaines. Ce qui a pour effet de limiter à 12 semaines la protection de l'emploi de celui qui s'en prévaut. Or, la convention collective du SPSI vient pallier ce problème en protégeant le poste de l'employé permanent dont l'absence autorisée n'excède pas 12 mois. Donc, pour pouvoir bénéficier des prestations de l'assurance-emploi durant 26 semaines, mieux vaut demander un congé sans solde. Ainsi, vous pourrez recevoir vos prestations tout en bénéficiant de la protection de votre poste en accord avec la convention collective. Pour être autorisé, ce congé pour convenance personnelle doit répondre aux critères énumérés à l'appendice F de la convention collective (voir l'extrait en encadré).

Toutefois, la loi québécoise prévoit une exception. Si votre enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, vous avez droit à une prolongation de votre absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

Une seconde distinction de la LNT porte sur la définition de ce que sont les membres de la famille. L'article 79.8 mentionne que l'employé peut s'absenter si sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Cette définition est beaucoup plus restrictive que celle prévue par Service Canada. Pour le fédéral, les prestations de compassion peuvent être accordées pour les membres de votre famille ou les membres de la famille de votre épouse ou conjointe de fait, et ce, de façon très large. À titre d'exemples, vos beaux-frères et belles-sœurs, par mariage ou union de fait, vos oncles et tantes, de même que neveux et nièces, y compris leur époux ou conjoint de fait, font partie de ce qui est couvert par membres de la famille. Toutefois, mise à part l'exception du congé pouvant aller jusqu'à

104 semaines de la loi québécoise, le congé maximal de 12 semaines ne nécessite pas que la maladie grave risque de causer un décès dans les 6 mois, contrairement au fédéral.

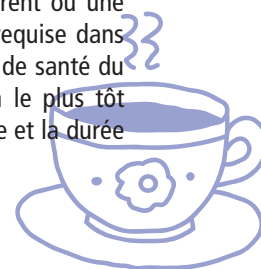
## UN AJOUT À LA CONVENTION COLLECTIVE

Mentionnons également que dans la convention collective 2014-2018 du SPSI (lettre d'entente no.17) a été introduite la possibilité pour l'employé dont un proche parent est atteint d'une maladie grave de s'absenter jusqu'à dix jours, consécutifs ou non, rémunérés, par année civile.

Il est à noter qu'on entend ici par proche parent: le conjoint, l'enfant, le père (ou second père), la mère (ou seconde mère), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur de l'employé. Quant à la maladie grave, elle est définie comme un état de santé qui met la vie en danger du proche parent ou une maladie terminale. Une preuve satisfaisante est requise dans tous les cas et doit démontrer la gravité de l'état de santé du proche parent. L'employé doit aviser la direction le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise et la durée du congé.

**JOHANNE LAPERRIÈRE**  
**CONSEILLÈRE SYNDICALE**

Pour plus de détails: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/compassion.html>



### Extrait de l'appendice F intitulé CONGÉS SANS SOLDE POUR CONVENANCE PERSONNELLE

3. La demande prévue par les alinéas 1. et 2. (NDLR: 5 jours et moins, plus de 5 jours) est acceptée:
- a) lorsque l'absence de l'employé ne nuit pas de façon substantielle à la productivité de l'unité;
  - b) lorsque le remplacement, s'il y a lieu, n'implique pas de coût de main-d'œuvre supplémentaire;
  - c) lorsque l'absence n'entraîne pas de travail en temps supplémentaire dans l'unité;
  - d) lorsque l'absence n'oblige pas d'autres employés à déplacer leur période de vacances (à moins que ceux-ci n'y consentent spontanément);
  - e) lorsque le motif de l'absence n'est pas en relation avec un transfert technologique (L.E. No 4).

