

# *Les cahiers de la FQPPU*

3

## Répertoire thématique

*Les clauses relatives  
aux professeures  
dans les conventions collectives  
des universités québécoises*

Conception et réalisation  
Louise Boucher  
Professeure à la  
Faculté d'éducation physique et sportive  
de l'Université de Sherbrooke  
Présidente du Comité sur les femmes  
en milieu universitaire de la FQPPU (1997-1999)

Mars 1999

# **RÉPERTOIRE THÉMATIQUE**

## **DES CLAUSES RELATIVES AUX PROFESSEURES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES**

### **CONCEPTION ET RÉALISATION**

**Louise Boucher**

**Présidente du Comité sur les femmes en milieu universitaire**

**Faculté d'éducation physique et sportive**

**Université de Sherbrooke**

**Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université**

**1999**

## AVANT-PROPOS

En 1986, le gouvernement du Québec adopte un plan d'action de trois ans pour soutenir une démarche d'implantation de programmes volontaires d'accès à l'égalité en emploi, appelé PAE, notamment dans les établissements d'enseignement collégial et universitaire. Huit des dix-neuf universités québécoises souscrivent à ces programmes: Laval, Montréal, Sherbrooke, McGill, Concordia, l'Université du Québec à Montréal, Télé-université et l'École Polytechnique.

Certains syndicats ont contribué à l'élaboration des programmes d'accès à l'égalité, d'autres à leur opérationnalisation et certains ont intégré des clauses dans leurs conventions collectives.

Douze années plus tard, combien de conventions collectives soutiennent ces programmes d'accès à l'égalité par des clauses? La formulation de celles-ci est-elle rigoureuse? Sous quel article peut-on les inclure? Les universités sans programme d'accès à l'égalité peuvent-elles les introduire dans leurs conventions collectives?

C'est dans l'espoir de répondre à ces questions que le répertoire a été créé.

En 1995, l'intention de fournir aux syndicats un guide d'élaboration de clauses-types est écartée après maintes discussions et recherches afin de respecter la dynamique des différents contextes universitaires.

En 1997, la recension des clauses liées aux programmes d'accès à l'égalité dans quatre conventions collectives les ayant intégrées, oriente l'action du CFMU à partager ces informations en recueillant les données dans toutes les conventions collectives; le projet débute en février 1998, en excluant les clauses de maternité, convaincus qu'elles étaient identiques; en avril 1998, nous décidons d'inclure les sections: liberté et non-discrimination ainsi que les congés parentaux (de maternité, de paternité et d'adoption).

L'envergure du projet a exigé une aide financière. C'est avec empressement que la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université a appuyé la demande du Comité sur les femmes en milieu universitaire en allouant une subvention de recherche. C'est grâce à l'engagement et au soutien financier de la FQPPU, que la mise en oeuvre et la publication d'un instrument technique, intitulé *Répertoire thématique des clauses relatives aux professeures dans les conventions collectives des universités québécoises*, se concrétise cette année. Cet outil est conçu spécifiquement pour les syndicats et associations membres de la FQPPU.

Je désire remercier chaleureusement madame Arpi Hamalian (CUFA) représentante de l'exécutif auprès du CFMU, les membres actuels du CFMU, mesdames Rose-Marie Lèbe (SGPUM), Josée Lafond (SPUQ) pour leur participation aux discussions sur ce projet; mesdames Lise Parent (SPPTU), Micheline Bonneau (SPPUQAR), messieurs Gleider Hernandez (SPPUQAC) et Joseph-Claude Poulin (SPUL) qui ont accepté de réviser certaines parties du répertoire en les accompagnant d'annotations critiques.

Cet outil reflète l'engagement de la FQPPU à appuyer la volonté politique de l'égalité des hommes et des femmes dans les universités québécoises. Nous espérons que le contenu de ce répertoire thématique alimentera vos réflexions et vos discussions sur le thème de l'accès à l'égalité avec vos partenaires locaux.

Je vous souhaite du vent dans les voiles vers le cap de l'égalité.

Bon voyage à toutes et à tous!

Louise Boucher  
Présidente du CFMU

## SOMMAIRE

<b>AVANT-PROPOS</b> .....	III
<b>INTRODUCTION</b> .....	1
<b>ACCÈS À L'ÉGALITÉ</b> .....	2
CUFA.....	5
SGPUM.....	3, 4
SPUL.....	5-13
SPPUS.....	5
SPUQ-UQAM.....	4, 5
SPPUQTR.....	5
<b>EMBAUCHE - ENGAGEMENT - RENOUVELLEMENT</b> .....	14
CUFA.....	15, 16
SGPUM.....	15-17-18
SPUL.....	20, 21
SPPUQTR.....	21
SPUQ-UQAM.....	18-20
SPPTU.....	20-22
SPPUS.....	16-17-21
<b>CONGÉS PARENTAUX</b> .....	23
AIPSA.....	52-56
AMCEM.....	88
APBU.....	88
APETS.....	36-42
APIAF.....	81-87
APPFMUS.....	24-25
CUFA.....	49-50
MAUT.....	52
SGPUM.....	24
SPINRS.....	50, 51

SPUL.....	87, 88
SPPTU.....	75-81
SPPUS.....	48, 49
SPUQ-UQAM.....	25-30
SPPUQAC.....	56-61
SPPUQAH.....	68-74
SPPUQAR.....	42-48
SPPUQAT.....	62-68
SPPUQTR.....	31-36
<b>LIBERTÉ ET NON-DISCRIMINATION.....</b>	<b>89</b>
AIPSA.....	90
AMCEM.....	92
APBU.....	90,91
APETS.....	91
APIAF.....	92
APPFMUS.....	90
CUFA.....	90
MAUT.....	92
SGPUM.....	92
SPINRS.....	92
SPUL.....	92
SPPTU.....	91
SPPUS.....	91
SPUQ-UQAM.....	92
SPPUQAC.....	91
SPPUQAH.....	90
SPPUQAR.....	92
SPPUQAT.....	92
SPPUQTR.....	91
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>93</b>
<b>APPENDICE A -Définitions.....</b>	<b>95</b>
<b>APPENDICE B -Dates en vigueur des conventions utilisées.....</b>	<b>99</b>
<b>APPENDICE C -Index thématique.....</b>	<b>103</b>

## INTRODUCTION

La période de cueillette des données ayant été colligée au mois de février 1998, seules les conventions collectives disponibles en format texte finalisé ont été utilisées pour cette étude.

Ce répertoire thématique répond à trois objectifs principaux:

- 1) faciliter la consultation des clauses relatives aux professeures;
- 2) permettre à la personne qui lit, une comparaison des clauses analogues ou parallèles;
- 3) retrouver rapidement le contexte d'origine de chaque extrait.

La présentation des informations sous la rubrique Sommaire est privilégiée à l'utilisation de la table des matières traditionnelle.

Les clauses sont regroupées sous quatre thèmes indiqués en haut de chaque page; le titre spécifique de l'article propre à chaque convention, figure dans la colonne de gauche; le numéro de la clause apparaît au début de chacune d'elles. Le caractère italique du texte met en évidence la partie de la clause relative aux professeures. Les différences parfois subtiles présentes dans les clauses de congés parentaux justifient la transcription intégrale de celles-ci.

Les définitions précisant les concepts d'accès à l'égalité, d'équité en emploi, de discrimination systémique, des mesures d'égalité des chances, des mesures de redressement, des mesures de soutien tels que formulés par la Commission des droits de la personne sont rappelées dans l'appendice A, suivi dans l'appendice B de la liste et des années d'entrée en vigueur des dix-neuf conventions collectives utilisées, et l'appendice C présente l'index thématique en quinze rubriques.

# **ACCÈS À L'ÉGALITÉ**

# ACCÈS À L'ÉGALITÉ

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Accès à l'égalité	SGPUM	<p><b>AE 1.01</b>  <i>Les facultés et les départements dont le taux de féminité est inférieur à 40% élaborent, dans les six (6) mois de la signature de la présente convention collective, un plan de redressement pour atteindre un taux de féminité au moins égal au plus grand des taux suivants:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- taux de disponibilité dans le bassin québécois;</li> <li>- taux de disponibilité dans le bassin canadien.</li> </ul> <p><i>Ce plan comporte, entre autres:</i></p> <p><b>a)</b> <i>un échéancier de réalisation pour la durée de la présente convention collective indiquant le nombre prévu de départs à la retraite, ou pour d'autres raisons, les modifications que ces départs apporteront au taux de féminité et la prévision du nombre de postes à combler;</i></p> <p><b>b)</b> <i>l'identification des stratégies qui seront utilisées dans l'éventualité qu'un ou des postes doivent être comblés.</i></p> <p><i>Ce plan est déposé au comité paritaire prévu à la clause AE 1.03.</i></p> <p><b>AE 1.02</b>  <i>Pour la réalisation de ce plan, les facultés et les départements recourent à diverses stratégies notamment : consultation des organismes et des personnes susceptibles de susciter des candidatures féminines, identification et invitation des candidates potentielles, engagement de chargées d'enseignement, attribution de congés de perfectionnement, attribution de bourses de doctorat, de bourses post-doctorales, prise en considération d'un bassin de disponibilité plus large que le bassin canadien ou québécois.</i></p> <p><b>AE 1.03</b>  <i>Un comité paritaire composé de deux professeures et d'un professeur nommés par l'Université et de deux professeures et d'un professeur nommés par le Syndicat recueille, chaque année, toute information pertinente concernant les clauses AE 1.01 et AE 1.02 et remet aux parties un rapport annuel contenant les éléments suivants:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'évolution des taux de féminité de chaque unité;</li> <li>- des commentaires concernant les résultats atteints annuellement;</li> <li>- une analyse des engagements de professeurs au cours de la dernière année universitaire dans les facultés et les départements dont le taux de féminité est inférieur à 40 %. Pour ce faire, le comité paritaire examine la description des postes, les mesures prises pour susciter des candidatures féminines, les rapports des comités de sélection et les procès-verbaux des assemblées.</li> </ul> <p><i>Les recommandations du comité paritaire sont adressées au vice-recteur aux ressources humaines. Le rapport annuel est déposé à l'Assemblée universitaire.</i></p> <p><b>AE 1.04</b>  <i>L'Université suspend tout engagement dans les facultés ou départements qui n'ont pas déposé leur plan de redressement dans le délai prévu et ce, jusqu'au dépôt dudit plan au comité paritaire.</i></p> <p><b>AE 1.05</b>  <i>Les clauses AE 1.01 à 1.04 s'appliquent aux facultés et aux départements à compter de l'année où leur taux de féminité devient inférieur à 40%.</i></p>

# ACCÈS À L'ÉGALITÉ

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Accès à l'égalité	SGPUM	<p><b>AE 1.06</b>  <i>Le comité paritaire prévu à la clause AE 1.03 étudie la contribution des professeures au fonctionnement de l'Institution afin d'en déterminer l'importance. Il recommande aux parties, au 31 décembre 1997, des façons de tenir compte, le cas échéant, d'une surcharge d'activités dans ce volet de la tâche des professeures.</i>  <i>À ces fins, l'Université met à la disposition du comité les ressources nécessaires pour procéder à une telle étude dans le délai déterminé.</i></p>
Accès à l'égalité pour les femmes	SPUQ - UQAM	<p><b>30.01</b>  <i>L'Employeur et le Syndicat s'engagent à collaborer à la mise en oeuvre du plan d'action adopté par le Conseil d'administration afin de favoriser l'accès à l'égalité des femmes dans l'emploi.</i></p> <p><i>À cette fin, les parties conviennent de maintenir le comité paritaire sur l'accès à l'égalité pour les femmes, composé d'un nombre égal de représentantes, représentants de l'Université et du Syndicat.</i></p> <p><b>Mandat du comité</b></p> <p><b>30.02</b>  <i>Le mandat de ce comité est de voir à la bonne marche du plan d'action, de développer des mesures additionnelles et de proposer des modifications appropriées selon l'évolution de la situation en égard à l'objectif de mixité. Le comité fait rapport de ses activités périodiquement aux deux (2) parties.</i></p> <p><b>Plan d'action</b></p> <p><b>30.03</b>  <i>Ce programme contient, en plus de celles mentionnées à l'Article 9, diverses mesures dont l'objectif est d'atteindre, à l'égard du recrutement et de l'embauche, pour la durée de la présente convention, le seuil minimal de vingt pour cent (20%) de représentation féminine dans chaque département et de viser la mixité, c'est-à-dire un seuil minimal de quarante pour cent (40%) de représentation féminine dans les départements où déjà vingt pour cent (20%) des effectifs sont des femmes. À l'égard de la représentation aux différentes instances de l'Université, l'objectif est d'atteindre une représentation de vingt-cinq pour cent (25%) et de tendre vers la mixité complète.</i></p> <p><b>30.04</b>  <i>Ce plan d'action contient notamment des dispositions:</i></p> <p><i>a) qui offrent à certaines unités ayant des difficultés particulières de recrutement de candidates, des ressources afin de mettre sur pied un programme de recrutement dans le but d'augmenter le nombre de candidatures féminines;</i></p> <p><i>b) qui prévoient des ressources alternatives à l'intention d'un département qui désire surseoir à un engagement ou à une entrée en fonction afin de permettre à une candidate de compléter les exigences requises;</i></p> <p><i>c) qui permettent d'identifier les progrès de chaque département par rapport à la mixité compte tenu de l'évolution des ressources disponibles et d'intégrer ces résultats à la politique de répartition des postes de professeures, professeurs;</i></p> <p><i>d) qui prévoient la mise à jour annuelle des disponibilités de main-d'oeuvre féminine dans les différentes disciplines;</i></p> <p><i>e) qui assurent que les descriptions de fonction, les questionnaires d'entrevue, les grilles d'évaluation et les critères d'engagement ou de sélection soient exempts de discrimination;</i></p>

## ACCÈS À L'ÉGALITÉ

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Accès à l'égalité pour les femmes	SPUQ-UQAM	<p><i>f) qui favorisent l'augmentation de la représentation des femmes dans toutes les instances de l'Université, notamment dans les comités d'évaluation et de sélection des départements ainsi que dans les comités de promotion;</i></p> <p><i>g) qui voient à la sensibilisation et à l'information des professeures, professeurs sur les objectifs, les mesures et les résultats du programme d'accès à l'égalité pour les femmes.</i></p>
Comité paritaire sur l'accès à l'égalité	SPPUQTR	<p><b>5.04</b> <i>L'Université et le Syndicat s'entendent pour maintenir un Comité paritaire de quatre (4) membres dont le mandat est de s'assurer que le principe à l'égalité des chances des professeures à l'Université est respecté. À cette fin, le Comité examine toute documentation et tout dossier relatifs aux divers aspects de la carrière de la professeure en relation avec la maternité (embauche, répartition des tâches, évaluation, promotion, sabbatique et perfectionnement).</i></p> <p><i>S'il ressort de cette analyse sommaire qu'une pratique est potentiellement contraire au principe de l'égalité des chances des professeures, le Comité est mandaté pour faire l'analyse plus poussée, suggérer des redressements s'il y a lieu, et faire un rapport au Syndicat et à l'Université.</i></p>
Programme d'accès à l'égalité (P.A.É.)	CUFA	Voir section Embauche clause 12.01 etc.
	SPPUS	Voir section Embauche clause 11.02.
	SPUL	<p><b>2.5.01</b> <i>Le Syndicat et l'Employeur ont défini les objectifs et les mesures de mise en application d'un programme d'accès à l'égalité pour les professeur/e/s présenté à l'annexe 1.</i></p> <p><b><u>Gestion du programme d'accès à l'égalité</u></b></p> <p><b>2.5.02</b> <i>Les parties forment un comité paritaire qui a pour rôle de conseiller le Syndicat et l'Employeur sur les objectifs du P.A.É. défini à l'annexe 1, sur sa mise en application et sur tout autre sujet qu'il juge important en lien avec son mandat. Ce comité est composé de deux représentant/e/s du Syndicat et de deux représentant/e/s de l'Employeur.</i></p> <p><b>2.5.03</b> <i>Chaque partie désigne un ou une co-président/e/. Les co-président/e/s siégeront à tour de rôle.</i></p> <p><i>Les décisions du comité paritaire sont prises à l'unanimité; à cet effet, chacune des parties dispose d'un vote.</i></p> <p><i>Le comité paritaire définit ses règles de fonctionnement.</i></p> <p><b>2.5.04</b> <i>Le comité paritaire a pour mandat:</i></p> <p><i>a) de poursuivre l'étude des moyens d'aider les femmes à faire carrière à l'Université;</i></p> <p><i>b) de garder à jour l'analyse diagnostique de la situation des femmes;</i></p> <p><i>c) de tenir à jour un répertoire par discipline des femmes diplômées et des femmes inscrites dans des programmes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles (bassin canadien);</i></p> <p><i>d) d'analyser les plans de redressement des unités, d'en faire un suivi et de formuler des recommandations au vice-recteur ou à la vice-rectrice à leur sujet;</i></p>

## ACCÈS À L'ÉGALITÉ

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
<p><b>Programme d'accès à l'égalité (P.A.É.)</b></p>	<p><b>SPUL</b></p>	<p><i>e) de faire un rapport annuel aux parties sur ses travaux et sur le degré de réalisation des objectifs de programme.</i></p> <p><b>2.5.05</b> <i>Le comité paritaire a accès aux données et aux ressources de l'Employeur nécessaires à l'accomplissement de son mandat.</i></p> <p><b><u>Plan de redressement</u></b></p> <p><b>2.5.06</b> <i>L'assemblée de l'unité définit et soumet au vice-recteur ou à la vice-rectrice un plan de redressement conséquent avec le programme d'accès à l'égalité et avec les recommandations formulées par le comité paritaire.</i></p> <p><b>2.5.07</b> <i>Le plan de redressement est soumis au vice-recteur ou à la vice-rectrice pour approbation. Il ou elle doit prendre en considération l'avis du comité paritaire.</i></p> <p><b>2.5.08</b> <i>Le vice-recteur ou la vice-rectrice approuve le plan de redressement présenté ou accorde une dérogation temporaire d'au plus de deux ans ou informe l'unité des motifs de son refus. Il ou elle informe le comité paritaire de sa décision.</i></p> <p><b>2.5.09</b> <i>Le plan de redressement doit être mis à jour par l'assemblée au moins tous les deux ans.</i></p> <p><i>Une assemblée peut, en tout temps, élaborer un projet de modification de son plan de redressement.</i></p> <p><i>En cas de mise à jour ou de modification, les clauses 2.5.07 et 2.5.08 s'appliquent.</i></p> <p><b>2.5.10</b> <i>Le vice-recteur ou la vice-rectrice ne peut amorcer le processus de sélection prévu à la clause 4.1.01 si l'assemblée de l'unité n'a pas de plan de redressement approuvé ou ne bénéficie pas d'une dérogation octroyée par le vice-recteur ou la vice-rectrice.</i></p>

**Le SPUL a traduit en tableau les composantes des objectifs et des plans d'action des P.A.É. illustrant les mesures d'égalité des chances, de soutien et de redressement; en voici la reproduction.**

PLAN D'ACTION		
OBJECTIFS	MESURES	MISE EN APPLICATION
<p><b>1. Égalité des chances</b></p> <p>Éliminer des pratiques de gestion toute forme de discrimination à l'égard des femmes.</p>		
<p>1.1 Sensibiliser le personnel en place aux disparités existantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donner des sessions de formation au sujet du cadre légal du programme d'accès à l'égalité, de l'analyse diagnostique sur la situation des professeures à l'emploi de l'Université Laval et du plan d'action.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer une information constante au sujet du programme d'accès à l'égalité par l'entremise du journal «Au Fil des événements», du «Nota bene administratif» et dans le «Spultin» du SPUL.</li> </ul>	
<p>1.2 Réviser les pratiques et outils de gestion.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer la présence d'au moins 30% de femmes dans les comités de sélection de tous les postes à doter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 4.1.04</u></li> </ul> <p><i>Le comité de sélection est composé de trois à sept membres, dont le ou la responsable qui préside. Si le comité est formé de quatre ou de moins de quatre membres, il comprend au moins une femme. Si le comité est formé de cinq membres ou plus, il comprend au moins deux femmes.</i></p> <p><i>En outre, le comité comprend, au moins, deux professeur/e/s de l'unité concernée et, au plus, deux personnes choisies à l'extérieur de l'unité.</i></p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituer une banque de noms de femmes aptes à siéger à des comités de sélection et pouvant être intégrées aux comités de sélection conformément à l'article 4.1.04 de la convention.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réviser la formulation des descriptions de fonction afin de s'assurer qu'elles n'ont pas d'effet discriminatoire.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réviser le processus d'affichage de postes:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Éviter toute forme de discrimination dans la description des postes et dans la formulation des critères de sélection.</li> <li>- Établir un bassin minimal de recrutement à l'échelle nationale.</li> </ul> </li> </ul>	

PLAN D'ACTION		
OBJECTIFS	MESURES	MISE EN APPLICATION
	- Rendre explicite dans la publicité que l'Université applique un programme d'accès à l'égalité pour les femmes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 4.1.07</u></li> </ul> <p><i>L'Employeur procède à la publicité définie par le comité de sélection et en assume les frais. Cette publicité comporte la mention que l'Université Laval applique un programme d'accès à l'égalité en emploi selon la formulation établie par le comité paritaire. Une copie de cette publicité est envoyée au Syndicat.</i></p>
	- Assurer une publicité de longue durée.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 4.1.08</u></li> </ul> <p>Lorsque le concours est public, la publicité est faite au moins à l'échelle nationale. Le délai entre la parution de l'annonce et la clôture du concours ne doit pas être inférieur à deux mois.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter les déplacements de candidates dans le cas d'unité qui applique un plan de redressement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 4.1.09</u></li> </ul> <p>L'Employeur assume des frais de déplacement dans la limite d'un maximum de quatre candidats ou candidates et jusqu'à concurrence d'une somme totale de 3 500\$ par concours. Ces frais servent à couvrir les déplacements des candidats ou candidates qui viennent rencontrer les membres du comité de sélection et, le cas échéant, les membres de l'assemblée de l'unité, selon les modalités définies par le comité de sélection à la clause 4.1.05.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer la plus grande transparence possible du processus de sélection avec respect de la confidentialité.</li> </ul> <p>Ceci implique:</p> <p>a) Pour le comité d'étude des candidatures, l'obligation de produire un rapport détaillé dans lequel il consigne:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. la description du poste;</li> <li>2. les critères de sélection;</li> <li>3. la composition du comité;</li> <li>4. la publicité faite au poste (organes de diffusion, durée, etc.);</li> <li>5. les moyens pris pour susciter des candidatures féminines afin de tenir compte du plan de redressement appliqué par l'unité;</li> <li>6. l'ordre de préférence des candidatures retenues et les raisons motivant cet ordre.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 4.1.10</u></li> </ul> <p><i>Après examen des candidatures et au plus tard deux mois après la clôture du concours, le comité de sélection soumet à l'assemblée un rapport détaillé qui contient les éléments suivants:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) la description du poste;</li> <li>b) les critères de sélection;</li> <li>c) la composition du comité;</li> <li>d) la publicité faite au poste (organes de diffusion, durée, etc.);</li> <li>e) les moyens pris pour solliciter des candidatures féminines, dans le respect du plan de redressement appliqué par l'unité;</li> <li>f) le nombre total de candidatures reçues avec la répartition entre les candidatures féminines et masculines;</li> <li>g) la liste de candidatures que le comité recommande;</li> </ol>

PLAN D'ACTION		
OBJECTIFS	MESURES	MISE EN APPLICATION
		<p>h) le curriculum vitae des candidats et candidates recommandé/e/s;</p> <p>i) l'ordre de préférence des candidatures recommandées et les raisons motivant cet ordre;</p> <p>j) le cas échéant, la mention et l'objet d'une dissidence.</p>
	<p>b) Pour tout membre du comité d'étude des candidatures, la capacité de produire un rapport dissident quant aux décisions du comité avec les raisons qui l'amènent à inscrire cette dissidence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 4.1.11</u></li> </ul> <p>Si un ou une membre du comité de sélection est dissident(e), le comité annexe la dissidence à son rapport et, le cas échéant, joint au rapport prévu à la clause 4.1.10 le curriculum vitae de la ou des candidatures indiquées à l'annexe.</p>
	<p>c) Pour l'assemblée de l'unité, la possibilité d'examiner toute candidature qu'elle juge opportune.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 4.1.12</u></li> </ul> <p>L'assemblée examine, à huis clos, les candidatures qui lui sont recommandées par le rapport du comité de sélection et, le cas échéant, celles en annexe. Elle obtient du comité toute l'information pertinente à toutes les candidatures reçues par le comité de sélection. Les membres du comité de sélection qui ne sont pas membres de l'assemblée sont invité/e/s à assister aux débats et ont droit de parole.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 4.1.13</u></li> </ul> <p>Après examen des candidatures recommandées, l'assemblée peut exiger que le comité de sélection lui présente la ou les candidatures signalées en annexe du rapport. Elle peut les ajouter à la liste des candidatures recommandées par le comité de sélection.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Désexiser les textes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Désexisation de tous les textes signés par les deux parties.</li> </ul>
<p><b>2. Soutien</b></p> <p>Aider les professeur/e/s à concilier leur vie professionnelle et familiale.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 6.2.01</u></li> </ul> <p><i>Dans le but de permettre aux professeur/e/s de combiner vie familiale et carrière universitaire, et en reconnaissant le rôle du père et de la mère dans la naissance et l'éducation de l'enfant, les avantages suivants sont offerts aux parents.</i></p>
<p>2.1 Aider les professeur/e/s à concilier leur vie professionnelle et la maternité, la paternité ou l'adoption.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accorder des congés de maternité et de paternité qui tiennent compte de la réalité des professeur/e/s.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 6.2.04</u></li> </ul> <p><i>Sur recommandation de sa ou de son médecin, la professeure peut cesser de travailler, réduire sa charge de travail à</i></p>

PLAN D'ACTION		
OBJECTIFS	MESURES	MISE EN APPLICATION
		<i>tout moment au cours de sa grossesse. L'Employeur continue de verser à la professeure son traitement.</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 6.2.05</u></li> </ul> <p>La durée maximale d'un congé de maternité est de 15 semaines dont la répartition, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure.</p> <p>Un congé équivalent est accordé à la professeure qui accouche d'un ou d'une enfant mort-né/e après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 6.2.06</u></li> </ul> <p>À sa demande, la professeure est libérée de ses cours durant la ou les sessions touchées par le congé de maternité.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 6.2.09</u></li> </ul> <p>Le congé de paternité est d'une durée maximale d'une semaine. Ce congé doit se situer dans les trois mois précédant ou suivant la date prévue ou réelle de l'accouchement.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accorder des congés d'adoption qui tiennent compte de la réalité des professeur/e/s.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 6.2.10</u></li> </ul> <p>Dans le cas de l'adoption d'un ou d'une enfant, au sens des articles 3a, 3c et 3d de la Loi sur l'adoption (L.R.Q., c.A07), le ou la professeur/r bénéficie sur demande d'un congé avec traitement d'une durée maximale de douze semaines prenant fin à la date de début de la session qui suit celle du début du congé.</p>
2.2 Aider les parents de jeunes enfants à s'organiser.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter l'organisation des horaires de cours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 6.2.13</u></li> </ul> <p><i>Dans les deux années qui suivent un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le ou la professeur/e bénéficie d'une priorité dans le choix de l'horaire de ses cours.</i></p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 6.2.14</u></li> </ul> <p><i>La compensation pour la non-disponibilité visée aux clauses 3.1.07 à 3.1.16 de la convention est établie de façon à permettre à l'unité de réaliser les réductions et les aménagements de la charge de travail prévus dans le présent chapitre.</i></p>

PLAN D'ACTION		
OBJECTIFS	MESURES	MISE EN APPLICATION

<p>2.3 Tenir compte des responsabilités familiales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir des congés sans traitement aux familles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 5.4.15</u></li> </ul> <p>Le ou la professeur/e peut bénéficier d'un congé sans traitement si la santé physique ou mentale de son enfant, de son ou sa conjoint/e ou de l'enfant de son ou sa conjoint/e le justifie. Ce congé est de douze mois consécutifs au maximum et commence au début d'une session. Le vice-recteur ou la vice-rectrice ne peut refuser ce congé sans motif raisonnable.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 5.4.16</u></li> </ul> <p>Le ou la professeur/e bénéficie d'un congé sans traitement au terme de son congé de paternité, de maternité, ou d'adoption, si il ou elle le juge nécessaire. Ce congé d'une durée maximum de deux années, mais se terminant avec la fin d'une session, est accordé par l'Employeur à la condition que le ou la professeur(e) en informe le ou la responsable un mois au moins avant qu'il ne débute.</p>
<p>2.4 Faciliter l'intégration des profes-seures à l'Université.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer les services de garderie sur le campus.</li> <li>• Assurer une meilleure représentation des femmes au sein des différents comités et commissions à l'Université Laval.</li> <li>• Offrir un soutien approprié aux femmes qui travaillent dans une unité où elles sont en minorité.</li> <li>• Sensibiliser le personnel à l'existence de moyens de recours visant à assurer le respect du programme d'accès à l'égalité (ex.: coordonnatrice à la condition féminine, comité SPUL sur la condition féminine, protecteur ou protectrice universitaire).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaboration entre l'Employeur et le Syndicat visant à soutenir et améliorer les services de garderie sur le campus.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenir compte du P.A.É. lors de la négociation des conventions collectives.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Négocier les mesures d'action du P.A.É. lors de chaque renouvellement de la convention collective.</li> </ul>
<p>2.5 Assurer un soutien au programme d'accès à l'égalité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintenir un comité paritaire efficace.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 2.5.01</u></li> </ul> <p>Le Syndicat et l'Employeur ont défini les objectifs et les mesures de mise en application d'un programme d'accès à l'égalité pour les professeur/e/s présenté à l'annexe 1.</p>

PLAN D'ACTION		
OBJECTIFS	MESURES	MISE EN APPLICATION
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 2.5.02</u></li> </ul> <p>Les parties forment un comité paritaire qui a pour rôle de conseiller le Syndicat et l'Employeur sur les objectifs du P.A.É. défini à l'annexe I, sur sa mise en application et sur tout autre sujet qu'il juge important en lien avec son mandat. Ce comité est composé de deux représentant/e/s du Syndicat et de deux représentant/e/s de l'Employeur.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 2.5.03</u></li> </ul> <p>Chaque partie désigne un ou une co-président(e). Les co-président/e/s siégeront à tour de rôle.</p> <p>Les décisions du comité paritaire sont prises à l'unanimité; à cet effet, chacune des parties dispose d'un vote.</p> <p>Le comité paritaire définit ses règles de fonctionnement.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 2.5.04</u></li> </ul> <p>Le comité paritaire a pour mandat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) de poursuivre l'étude des moyens d'aider les femmes à faire carrière de l'Université;</li> <li>b) de garder à jour l'analyse diagnostique de la situation des femmes;</li> <li>c) de tenir à jour un répertoire par discipline des femmes diplômées et des femmes inscrites dans des programmes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycle (bassin canadien);</li> <li>d) d'analyser les plans de redressement des unités, d'en faire le suivi et de formuler des recommandations au vice-recteur ou à la vice-rectrice à leur sujet;</li> <li>e) de faire un rapport annuel aux parties sur ses travaux et sur le degré de réalisation des objectifs du programme.</li> </ol>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Clause 2.5.05</u></li> </ul> <p>Le comité paritaire a accès aux données et aux ressources de l'Employeur nécessaires à l'accomplissement de son mandat.</p>

PLAN D'ACTION		
OBJECTIFS	MESURES	MISE EN APPLICATION
<p><b>3. Redressement</b></p> <p>Corriger les effets des inégalités passées.</p>		
<p>3.1 Établir des objectifs quantitatifs de redressement par unité en tenant compte de l'ampleur de la sous-représentation et de la disponibilité des effectifs féminins.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Établir des plans de redressement par unité, en tenant compte de l'ampleur de la sous-représentation par rapport au bassin de recrutement, selon une forme définie par le comité paritaire.</li> </ul> <p>Le plan de redressement est établi sur un horizon de 5 ans. Il fait état du bassin de recrutement, de la proportion de femmes professeures dans l'unité, et le cas échéant des possibilités de redressement et des moyens que l'unité entend prendre pour réaliser ses objectifs.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Établir un plan de redressement qui, si l'unité le juge approprié, va au-delà du bassin de recrutement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>Clause 2.5.06</u></li> </ul> <p>L'assemblée de l'unité définit et soumet au vice-recteur ou à la vice-rectrice un plan de redressement conséquent avec le programme d'accès à l'égalité et avec les recommandations formulées par le comité paritaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>Clause 2.5.07</u></li> </ul> <p>Le plan de redressement est soumis au vice-recteur ou à la vice-rectrice pour approbation. Il ou elle doit prendre en considération l'avis du comité paritaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>Clause 2.5.08</u></li> </ul> <p>Le vice-recteur ou la vice-rectrice approuve le plan de redressement présenté ou accorde une dérogation temporaire d'au plus deux ans ou informe l'unité des motifs de son refus. Il ou elle informe le comité paritaire de sa décision.</p>

**Aucune mention particulière**

APBU  
AIPSA

APETS  
AMCEM

SPPUQAR  
SPPUQAC

APPFMUS  
APIAF

SPPTU  
SPUQAH

MAUT  
SPINRS

**EMBAUCHE**  
**ENGAGEMENT**  
**RENOUVELLEMENT**

## EMBAUCHE - ENGAGEMENT - RENOUELEMENT

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Procédure d'engagement	SGPUM	<p><b>CP 1.01</b>            Avant de combler un poste, le directeur prépare une description du poste, élabore les critères et les modalités de sélection en fonction des politiques de l'institution, des objectifs et des priorités de développement de la faculté ou du département, identifie les moyens susceptibles de rejoindre les candidats éventuels et présente le tout à l'assemblée pour avis.</p> <p><i>La description du poste et la publicité qui en est faite comportent la mention que l'Université souscrit à un programme d'accès à l'égalité des femmes et tiennent compte, s'il y a lieu, des termes du plan d'action pour les facultés et les départements visés par la clause AE 1.01.</i></p> <p><i>Des organismes et des personnes susceptibles de susciter des candidatures féminines sont sollicitées.</i></p> <p><i>Dans les facultés et les départements dont le taux de féminité est inférieur à 40% l'Université achemine au comité prévu à la clause AE 1.03 la description du poste, les mesures prises pour susciter des candidatures féminines et la composition du comité de sélection.</i></p> <p><b>CP 1.02</b>            Le directeur veille à ce que l'assemblée crée un comité de sélection d'au moins deux (2) et d'au plus cinq (5) professeurs. Il peut être membre du comité et le présider.</p> <p><i>Chaque comité comprend au moins une professeure du département ou de la même discipline ou à défaut, d'une discipline connexe.</i></p> <p><i>Le comité reçoit les dossiers de toutes les candidatures. À partir de ces candidatures, il constitue une liste restreinte de recrutement et rencontre en entrevue toutes les candidates et tous les candidats retenu/e/s sur la liste restreinte de recrutement.</i></p> <p>Le comité prépare un rapport donnant les motifs d'exclusion des candidatures non retenues dans cette liste restreinte et ordonnant les candidatures retenues selon un ordre de priorité.</p> <p>Le rapport est distribué aux membres de l'assemblée en même temps que la convocation ou au plus tard quarante-huit (48) heures avant la réunion.</p> <p>Le directeur fait une proposition d'engagement à partir de la liste des candidatures retenues. La procédure d'engagement prévue à la clause CP 1.03 s'applique par la suite.</p>

<b>Engagement du corps professoral</b>	<b>CUFA</b>	<b>12.01</b> <b><u>ENGAGEMENT</u></b>  a) Le principal critère d'engagement est l'excellence du dossier d'études et du dossier professionnel des candidats et candidates.  b) Afin d'en garantir l'accès à des Canadiens et Canadiennes qualifiés, tous les postes à pourvoir à l'Université sont annoncés dans les revues spécialisées pertinentes et les journaux avant l'étude des candidatures. Les personnes définies comme étant canadiennes au moment où elles postulent un emploi d'enseignement voient leur dossier étudié en premier et, toutes choses étant égales, sont assurées d'une priorité.  Les termes «Canadien» et «Canadienne» désignent un citoyen ou une citoyenne du Canada ou une personne qui, à la date de sa demande d'emploi à l'Université Concordia, a la qualité de résident permanent ou de résidente permanente ou détient un permis ministériel attestant son statut de réfugié ou réfugiée ou démontre qu'il lui est interdit de demander le statut de résident permanent ou de résidente permanente.
--	-------------	--

## EMBAUCHE - ENGAGEMENT - RENOUVELLEMENT

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
<b>Engagement du corps professoral</b>	<b>CUFA</b>	<p><i>c) L'Université Concordia souscrit au principe de l'équité en matière d'emploi et s'engage à agir face au problème de la sous-représentation des femmes professeures. On entend par sous-représentation tout pourcentage inférieur à 50% des postes d'enseignement dans un département donné. Ainsi, l'Université Concordia se propose d'assurer une représentation égale dans l'ensemble des départements. Toutefois, aux fins du présent article, il y a «sous-représentation» lorsque le pourcentage de femmes détenant des postes permanents ou des postes à l'essai dans un département est inférieur au nombre de candidates satisfaisantes disponibles, tel que le détermine Statistique Canada.</i></p> <p><i>d) On mettra sur pied un comité conjoint sur l'équité en matière d'emploi «CCEE» composé de trois (3) personnes et chargé de s'assurer que l'Université exerce des pratiques d'engagement équitables à l'égard des bibliothécaires et des membres du corps professoral. L'Association nomme un membre du comité et l'Employeur un autre, tandis que le troisième est choisi conjointement par les deux personnes ainsi nommées. En outre, l'Employeur et l'Association nomment chacun un substitut.</i></p> <p><i>e) Dans les départements où les femmes sont sous-représentées, l'engagement est basé sur le plan d'action approuvé par le comité conjoint sur l'équité en matière d'emploi qui fait ressortir les étapes à suivre pour attirer le plus de candidatures féminines qualifiées et s'assurer de leur juste prise en compte dans le processus d'engagement de femmes. Le CCEE transmet les changements au vice-recteur ou à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche pour approbation. Advenant qu'aucune femme ne siège aux comités départementaux du personnel, le plan d'action peut prévoir une clause qui invite une professeure ayant acquis la permanence à siéger au CDP sans avoir droit de vote aux seules fins de l'embauche.</i></p> <p><i>Dans les départements où les femmes sont sous-représentées, toutes choses étant égales par ailleurs, les candidatures féminines auront priorité.</i></p>
<b>Embauche</b>	<b>CUFA</b>	<p><b>12.02</b></p> <p><i>c) Les postes vacants font l'objet d'un affichage interne et d'une annonce dans les diverses publications pertinentes, notamment dans Le Bulletin de l'ACPU, lorsque les délais de parution le permettent. Le doyen ou la doyenne envoie un exemplaire de l'avis de poste vacant à l'Association et au comité conjoint sur l'équité en matière d'emploi dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la parution. L'avis doit faire clairement mention des compétences requises pour chaque poste.</i></p>
<b>Embauche</b>	<b>SPPUS</b>	<p><b>11.03</b></p> <p><i>L'assemblée des professeures et professeurs de département adopte, selon le cas, les exigences du poste ou les exigences requises et les soumet à l'Université pour ratification ou non. En cas de non-ratification, l'assemblée des professeures et des professeurs de département soumet les exigences au Conseil consultatif sur l'application de la convention collective ou adopte et soumet de nouvelles exigences. Aux fins de l'application du présent article, l'assemblée des professeures et professeurs comprend une ou plusieurs femmes. À défaut de professeure appartenant au département concerné, l'assemblée des professeurs mandate le directeur du département pour que soient entreprises les démarches appropriées et raisonnables pour s'assurer dans toute la mesure du possible de la présence à leur assemblée d'au moins une femme provenant du domaine du poste à combler.</i></p> <p><b>11.06</b></p> <p><i>Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la date limite du concours, l'assemblée des professeures et professeurs de département transmet à la doyenne ou au doyen, par l'entremise de la directrice ou du directeur de département, un rapport écrit contenant les critères de sélection, la publicité faite au poste, les moyens pris pour solliciter des candidatures de femmes dans le respect du redressement visé par le Département, le nombre de candidatures reçues selon le sexe, la liste des candidates et candidats recommandés, par ordre de priorité, accompagnée de leur curriculum vitae et les raisons qui motivent cet ordre de priorité.</i></p>

## EMBAUCHE - ENGAGEMENT - RENOUELEMENT

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
<b>Renouvellement de contrat, permanence et rangs universitaires</b>	<b>SPPUS</b>	<p><b>14.27</b> La professeure ou le professeur qui passe un trimestre ou plus soit en congé avec ou sans traitement, soit en absence maladie ou accident, peut décider de retarder d'un an sa prochaine évaluation.</p> <p><i>Dans le cas d'une professeure qui bénéficie d'un congé de maternité et qui a décidé de retarder sa prochaine évaluation, tout ajustement de traitement est rétroactif au moment où la décision de l'Université aurait été prise s'il n'y avait pas eu report.</i></p>
<b>Engagement renouvellement et octroi de performance (chargé) d'enseignement</b>	<b>SGPUM</b>	<p><b><u>Chargé d'enseignement</u></b></p> <p><b>CP 2.04</b> L'engagement d'un chargé d'enseignement est annuel et prend fin le 31 mai.</p> <p>Il peut être renouvelé deux fois, le second renouvellement ayant un caractère exceptionnel.</p> <p><i>Lorsque la chargée d'enseignement a un congé de maternité pendant son engagement ou pendant ses renouvellements d'engagement, la durée de son engagement, est à sa demande, prolongée d'une (1) année.</i></p>
<b>Engagement renouvellement et octroi de performance (professeur adjoint)</b>	<b>SGPUM</b>	<p><b><u>Professeur adjoint</u></b></p> <p><b>CP 2.09</b> Un professeur adjoint en congé de perfectionnement, en congé sans traitement ou en congé de maladie pour une période de plus de six (6) mois, voit son engagement prolongé de la même durée que la période de son absence. La durée de la prolongation en raison de l'application de la présente est calculée de façon que l'engagement initial ou le renouvellement de l'engagement se termine le 31 mai.</p> <p><i>Dans le cas d'un congé de maternité, l'engagement est prolongé d'une (1) année sur demande de la professeure.</i></p>
<b>Engagement renouvellement et octroi de performance (professeur agrégé ou titulaire)</b>	<b>SGPUM</b>	<p><b><u>Professeur agrégé ou titulaire</u></b></p> <p><b>CP 2.11</b> A) L'engagement d'un professeur au rang de professeur agrégé ou de professeur titulaire sans permanence est pour une durée de trois (3) ans.</p> <p>L'Université doit mettre fin à l'emploi du professeur à l'expiration de la période de trois (3) ans si la permanence ne lui a pas été accordée.</p> <p>Aux fins d'application de la présente clause, un professeur en congé de maladie pour une période de plus de six (6) mois voit son engagement prolongé de la même durée que la période de son absence. La durée de la prolongation en raison de l'application de la présente est calculée de façon à ce que l'engagement se termine le 31 mai.</p> <p><i>Lorsque la professeure est en congé de maternité durant cette période, la durée de l'engagement est, à sa demande, prolongée d'une (1) année. La permanence, si elle est accordée, l'est avec effet rétroactif d'un (1) an.</i></p> <p><b>B) Obtient sa permanence, le professeur agrégé ou titulaire sans permanence qui:</b></p> <p><b>a) a demandé la permanence; et</b> <b>b) a accompli sa charge de travail conformément aux conditions de promotion à l'agrégation ou à la titularisation (CP 5.02 et 5.03) selon le cas.</b></p>

## EMBAUCHE - ENGAGEMENT - RENOUELEMENT

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
<b>Promotion et permanence</b>	<b>SGPUM</b>	<p><b>CP 5.06</b> Aux fins de l'alinéa a) de la clause CP 5.02 et de l'alinéa a) de la clause CP 5.03, les absences de plus de six (6) mois pour maladie, pour congé de perfectionnement ou pour congé sans traitement ne sont pas comptées.</p> <p><i>Lorsque la professeure adjointe s'est prévalu des dispositions du deuxième paragraphe de la clause CP 2.09, sa promotion au rang de professeur agrégé, si elle est accordée, prend effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin de la sixième année au rang d'adjoint pour celle qui a complété six (6) années au rang d'adjoint et rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin de la septième année pour celle qui a complété sept (7) années au rang d'adjoint.</i></p> <p><i>Lorsque la professeure agrégée a obtenu un congé de maternité, sa promotion au rang de titulaire, si elle est accordée entre la septième (7<sup>e</sup>) et la dixième (10<sup>e</sup>) année de service au rang d'agrégé prend effet avec une rétroactivité d'une (1) année.</i></p>
<b>Année sabbatique</b>	<b>SGPUM</b>	<p><b>CP 7.05</b> L'Université peut décider de retarder d'un an le début d'une année sabbatique si l'absence du professeur est incompatible avec les besoins en matière d'enseignement ou de recherche. En tel cas, une année est soustraite du nombre d'années requises pour une seconde demande d'année sabbatique.</p> <p><i>Il en est de même pour la professeure agrégée qui s'est prévalu des dispositions du deuxième paragraphe de la clause CP 5.06.</i></p>
<b>Promotion du chercheur</b>	<b>SGPUM</b>	<p><b>CAR 3.16</b> Aux fins de l'alinéa a) des clauses CAR 3.13 et CAR 3.14, les absences de plus de six (6) mois pour maladie, et les années en congé sans traitement ne sont pas comptées.</p> <p><i>Lorsque la chercheuse adjointe a obtenu un congé de maternité, sa promotion au rang de chercheuse agrégée, si elle est accordée après une sixième (6<sup>e</sup>) année au rang d'adjoint prend effet avec une rétroactivité d'une (1) année.</i></p> <p><i>Lorsque la chercheuse agrégée a obtenu un congé de maternité, sa promotion au rang de chercheuse titulaire, si elle est accordée entre la septième (7<sup>e</sup>) et la dixième (10<sup>e</sup>) année de service au rang d'agrégé prend effet avec une rétroactivité d'une (1) année.</i></p>
<b>Engagement</b>	<b>SPUQ- UQAM</b>	<p><b>9.01</b> La Commission des études élabore, sur recommandation de la Sous-commission des ressources, un projet concernant les critères d'engagement et le soumet pour approbation au Conseil d'administration. Ce projet doit tenir compte, après consultation des assemblées départementales, des exigences particulières des départements <i>ainsi que des exigences du programme d'accès l'égalité.</i></p> <p>À cette fin, avant le 1<sup>er</sup> septembre, le Décanat de la gestion académique rappelle aux assemblées départementales, les critères d'engagement en vigueur.</p> <p>Les assemblées départementales qui désirent modifier les critères d'engagement adoptés par le Conseil d'administration, acheminent leurs demandes, avant le 1<sup>er</sup> novembre, à la doyenne, au doyen de la Gestion académique pour approbation ultérieure par le Conseil d'administration, sur recommandation de la Commission des études.</p> <p><b>9.02</b> Après réception du rapport de répartition des postes prévu à l'article 8, l'assemblée départementale fixe les critères de sélection particuliers à chacun des postes qui lui sont attribués, en tenant compte dans la mesure du possible des avis que lui auraient fait parvenir</p>

## EMBAUCHE - ENGAGEMENT - RENOUELEMENT

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Engagement	SPUQ- UQAM	<p>les familles, les modules et les comités de programmes d'études avancées, de programmes multidépartementaux et de programmes conjoints avec d'autres universités. La directrice, le directeur de département doit ensuite procéder à la recherche de candidatures. L'assemblée départementale procède alors à la sélection des candidates, candidats à partir de la liste de toutes les candidatures présentée par la directrice, le directeur du département.</p> <p><i>Lorsque l'assemblée départementale forme un comité de sélection, elle doit s'assurer de la présence d'au moins une professeure à ce comité de sélection en vertu de l'article 30.</i></p> <p><b>9.03</b>            Tout poste de professeure, professeur régulier qui doit être comblé, sauf dans les cas de renouvellement de contrat, est affiché à l'Université au département impliqué, et annoncé à l'extérieur.</p> <p>Tout poste qui doit être comblé par une professeure, un professeur substitut, sauf dans le cas de renouvellement de contrat, est affiché à l'Université et au département impliqué.</p> <p>Toute publicité payée doit être faite selon les normes et les procédures établies <i>et doit faire valoir que l'ouverture du poste s'adresse tant aux femmes qu'aux hommes, et que l'Université souscrit à un programme d'accès à l'égalité pour les femmes en vertu de l'article 30.</i></p> <p><b>9.04</b>            À compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les personnes suivantes sont considérées en priorité dans l'ordre suivant lors de l'engagement de nouvelles professeures, nouveaux professeurs dans le domaine de la spécialité de la candidate, du candidat et sous réserve des critères d'engagement:</p> <p><b>1-</b> les professeures, professeurs réguliers non permanents mis à pied en vertu des clauses 12.07 ou 14.08 pendant qu'elles, ils sont inscrits sur la liste de rappel; <i>à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 30;</i></p> <p><b>2-</b> les professeures, professeurs à demi-temps qui souhaitent obtenir un poste à temps complet et les professeures, professeurs sous octroi embauchés à partir du mois de juin 1994 en vertu de lettres d'entente qui suspendent l'application des points 9 à 14 de la lettre d'entente 90-309 amendant l'Annexe A de la convention collective signée en 1990: <i>à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 30;</i></p> <p><b>3-</b> les professeures, les professeurs invités ou substituts; <i>à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité selon l'article 30;</i></p> <p><b>4-</b> les chargées de cours, chargés de cours, couverts par l'unité de négociation du SCCUQ; <i>à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 30;</i></p> <p><b>5-</b> les autres candidatures ; <i>à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 30;</i></p> <p><i>La priorité accordée aux femmes s'applique sous réserve de conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.</i></p>

## EMBAUCHE - ENGAGEMENT - RENOUELEMENT

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
<b>Engagement</b>	<b>SPUQ- UQAM</b>	<i>Aux fins de l'application de la présente clause, la juridiction de l'arbitre se limite à la vérification du respect de la procédure reliée au processus d'engagement prévu au présent article. Elle ne peut s'étendre à l'appréciation des compétences et des équivalences de compétence des candidats et candidates.</i>
<b>Permanence et sécurité d'emploi</b>	<b>SPPTU</b>	<b>12.03</b> <i>La professeure qui a bénéficié pendant sa période de probation de congés de maternité d'une durée totale excédant six mois voit, à sa demande, son 2<sup>e</sup> contrat de deux ans prolongé d'un an.</i>
<b>Sélection des candidates et des candidats</b>	<b>SPUL</b>	<p><b>4.1.04</b> Le comité de sélection est composé de trois à sept membres, dont le ou la responsable qui préside. Si le comité est formé de quatre ou moins de quatre membres, <i>il comprend au moins une femme. Si le comité est formé de cinq membres ou plus, il comprend au moins deux femmes.</i></p> <p><i>En outre, le comité comprend, au moins, deux professeur/e/s de l'unité concernée et, au plus, deux personnes choisies à l'extérieur de l'unité.</i></p> <p>Voir Annexe I, p. 120, clause 4.1.04 (Constituer une banque...)</p> <p><b>4.1.05</b> Normalement, le concours de sélection est public. Le comité de sélection en établit les modalités. <i>Ces modalités tiennent compte du programme d'accès à l'égalité en emploi en vigueur à l'Université et comportent, le cas échéant, des moyens particuliers pour susciter des candidatures féminines.</i></p> <p><b>4.1.07</b> <i>L'Employeur procède à la publicité définie par le comité de sélection et en assume les frais. Cette publicité comporte la mention que l'Université Laval applique un programme d'accès à l'égalité en emploi selon la formulation établie par le comité paritaire. Une copie de cette publicité est envoyée au Syndicat.</i></p> <p><i>Cette publicité comporte la mention que l'Université Laval applique un programme d'accès à l'égalité en emploi selon la formulation établie par le comité paritaire. Une copie de cette publicité est envoyée au Syndicat.</i></p> <p><b><u>Étude des candidatures par l'assemblée</u></b></p> <p><b>4.1.10</b> Après examen des candidatures et au plus tard deux mois après la clôture du concours, le comité de sélection soumet à l'assemblée un rapport détaillé, signé par tous et toutes les membres du comité, qui contient les éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la description du poste;</li> <li>b) les critères de sélection;</li> <li>c) la composition du comité;</li> <li>d) la publicité faite au poste (organes de diffusion, durée, etc.);</li> <li>e) <i>les moyens pris pour susciter des candidatures féminines, dans le respect du plan de redressement appliqué par l'unité;</i></li> <li>f) <i>le nombre total de candidatures reçues avec la répartition entre les candidatures féminines et masculines;</i></li> <li>g) la liste des candidatures que le comité recommande;</li> <li>h) le curriculum vitae des candidats et candidates recommandé/e/s;</li> <li>i) l'ordre de préférence des candidatures recommandées et les raisons motivant cet ordre;</li> <li>j) le cas échéant, la mention et l'objet d'une dissidence.</li> </ul>

## EMBAUCHE - ENGAGEMENT - RENOUELEMENT

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Sélection des candidates et des candidats	SPUL	<p><b><u>Décision de l'assemblée</u></b></p> <p><b>4.1.17</b> Si l'assemblée retient plus d'une candidature, elle les range par ordre de préférence. Si des candidatures sont jugées de valeur équivalente, l'assemblée tient compte, en ordre de prépondérance, des clauses 4.1.18 et 4.1.19.</p> <p><b>4.1.18</b> <i>L'assemblée d'une unité qui, selon le programme d'accès à l'égalité, applique un plan de redressement accorde la préférence, à compétence équivalente, aux candidates.</i></p>
Embauche	SPPUQTR	<p><b>9.02</b> Après réception du rapport de répartition des postes prévu à l'article 8, le département procède à la recherche de candidatures.</p> <p>Tout poste vacant doit être publié au moins à deux reprises, à partir du 1<sup>er</sup> novembre, dans un quotidien à diffusion québécoise et dans les unités constituantes de l'Université du Québec ou dans toute autre revue ou journal jugé utile par le département.</p> <p>Toute publicité payée doit être faite selon les normes et procédures établies et en vigueur au moment de la signature de la convention. <i>Tout poste affiché comporte une terminologie tant féminine que masculine.</i></p> <p>Tous les dossiers de candidature sont acheminés au Décanat de la gestion des ressources. Le Décanat de la gestion des ressources transmet la liste des candidatures reçues et le curriculum vitae de chaque candidat au directeur de département concerné. Un accusé de réception est transmis au candidat.</p> <p><b>9.10</b> <i>Toute nouvelle professeure, enceinte au moment de son entrée en fonction, bénéficie des dispositions de l'article 19. Le département concerné bénéficie, selon le cas, de ressources nécessaires pour suppléer à la tâche d'enseignement de la professeure (professeur suppléant, chargé de cours, cours en appoint) pour la durée de ce congé ou de sa prolongation.</i></p>
Embauche	SPPUS	<p><b>11.02</b> Tout poste à combler fait l'objet, dans les soixante (60) jours de la date où il est ouvert, d'une publicité de l'offre d'emploi dans au plus quatre publications indiquant entre autres la date limite du concours et les exigences du poste. <i>La publicité reliée au poste comporte la mention que l'Université de Sherbrooke applique le programme d'accès à l'égalité en emploi.</i></p> <p>L'embauche d'une professeure suppléante ou d'un professeur suppléant fait l'objet d'une même publicité sauf qu'on indique, dans ce cas, les exigences d'embauche requises de cette professeure ou ce professeur.</p>
Engagement	SPPTU	<p><b><u>Engagement de professeure, professeur régulier</u></b></p> <p><b>8.05</b> La directrice, le directeur de l'Enseignement et de la recherche demande au Conseil professoral de désigner les quatre professeurs, professeures (comprenant normalement la directrice, le directeur de l'UER) devant faire partie du comité de sélection en s'inspirant de la liste des professeurs, professeures, suggérée par le Conseil de l'UER concernée.</p> <p><i>Tout comité de sélection doit compter une professeure dans la mesure du possible. La directrice, le directeur de l'Enseignement et de la recherche, sa représentante ou son représentant est membre d'office du comité de sélection.</i></p>

## EMBAUCHE - ENGAGEMENT - RENOUELEMENT

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Évaluation	SPPTU	<p><b>11.04</b> L'évaluation est faite par un comité composé de cinq membres: quatre professeurs, professeurs réguliers détenant la sécurité d'emploi élus par l'assemblée professorale et une, un cinquième membre, désigné par la directrice, le directeur de l'enseignement et de la recherche. Les membres du comité sont nommés pour un an; leur mandat peut être renouvelé au plus deux fois.</p> <p><i>Le comité d'évaluation doit comprendre au moins un membre féminin. Une, un des quatre membres élus par l'Assemblée professorale sera choisi parmi les membres du comité de l'année précédente.</i></p>

### Aucune mention particulière

SPINRS	AMCEM	SPPUQAC	APPFMUS	APPTU
AIPSA	SPPUQAR	SPUQAT	SPUQAH	APIAF
MAUT	SPINRS	APBU	APETS	

# **CONGÉS PARENTAUX**

**Congés de maternité**

**Congés de paternité**

**Congés d'adoption**

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux	SGPUM	<p><b>AS 6.01</b> La professeure a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines; au cours de cette période, elle reçoit son plein traitement.</p> <p>Les cours qu'elle assume habituellement sont donnés par un autre membre du personnel enseignant pendant son congé dans la mesure où ces cours sont offerts. À son retour, la professeure se voit offrir en priorité les cours qu'elle dispensait avant son congé.</p> <p><b>AS 6.02</b> Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure informe son directeur des dates probables de son absence pour congé de maternité.</p> <p>La professeure fournit un certificat d'un professionnel de la santé dûment reconnu attestant l'état de grossesse et la date prévue de l'accouchement.</p> <p><b>AS 6.03</b> Peut obtenir sur demande une autorisation d'absence avec traitement, le professeur:  <b>a)</b> dont la conjointe donne naissance à un enfant;  <b>b)</b> dont le conjoint ou l'un des enfants décède;  <b>c)</b> qui a une autre raison grave pour s'absenter.</p> <p><b>AS 6.04</b> Le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'adoption d'une durée de deux (2) mois; au cours de cette période, il reçoit son plein traitement.</p> <p><b>AS 6.05</b> Au retour du congé de maternité, la professeure, à sa demande, bénéficie, avec plein traitement, d'un allègement annuel équivalent à un (1) cours de trois (3) crédits de sa tâche d'enseignement jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans.</p> <p><b>AS 6.06</b> À la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le professeur obtient, sur demande, au terme d'un congé de maternité ou d'adoption, un congé parental sans traitement qui doit se terminer avec la fin d'un trimestre. Ce congé est d'une durée maximale de deux (2) ans.</p> <p><b>AS 6.07</b> Le professeur qui se prévaut d'un congé en vertu de la clause AS 6.06 doit aviser son directeur au moins un (1) mois avant la fin de son congé de maternité ou d'adoption.</p>
Congés parentaux	APPFMUS	<p><b>17.01</b> Les congés parentaux comprennent les congés suivants:  - le congé de maternité;  - le congé de paternité;  - le congé d'adoption.</p> <p>À moins de stipulation expresse ou contraire, ces congés sont avec plein traitement, moins ce qui peut être versé à la professeure ou au professeur en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage.</p> <p><b>17.02</b> Sur recommandation médicale, la professeure peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse. Elle doit fournir avant son départ la recommandation médicale attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement. L'Université assure alors à cette professeure le maintien de son traitement durant le temps que dure son congé de maternité jusqu'à un maximum de cent quatre-vingts (180) jours.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
<p><b>Congés parentaux</b></p>	<p><b>APPFMUS</b></p>	<p><b>17.03</b> Après consultation auprès de sa directrice ou son directeur de département, la professeure qui désire se prévaloir d'un congé de maternité s'entend le plus tôt possible avec la doyenne ou le doyen sur la période pendant laquelle le congé sera pris et sur les modifications à sa charge de travail au cours de l'année universitaire pendant laquelle ce congé est pris.</p> <p><b>17.04</b> La professeure peut être en congé de maternité pour une période pouvant aller jusqu'à quatre (4) mois après l'accouchement. Si cette professeure ne peut reprendre le travail après ce délai, l'Université peut lui demander de produire un certificat médical, dans ce cas, les dispositions du protocole relatives à la maladie s'appliquent.</p> <p>La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.</p> <p><b>17.05</b> Au terme de son congé de maternité, la professeure obtient, sur demande, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) années se terminant avec la fin d'un trimestre.</p> <p><b>17.07</b> Pour autant qu'il ne s'agit pas de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, la professeure ou le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'adoption, avec traitement, d'une durée maximale de dix (10) semaines. Elle ou il n'a pas droit à un tel congé si son conjoint ou sa conjointe en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement, conformément au régime d'adoption.</p> <p>Au terme de son congé d'adoption, la professeure ou le professeur obtient, sur demande, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) années se terminant avec la fin d'un trimestre.</p>

<p><b>Congés parentaux (congés de maternité)</b></p>	<p><b>SPUQ-UQAM</b></p>	<p><b>21.03</b></p> <p>a) Une professeure enceinte peut bénéficier, sur demande, de conditions particulières, telles qu'une plage horaire adaptée à sa condition. De plus, elle ne peut se voir assigner l'enseignement d'un nouveau cours durant la session précédant ou suivant son congé de maternité.</p> <p>b) La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 21. 08 paragraphe b), doivent être consécutives.</p> <p>c) La professeure qui accouche d'une, d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.</p> <p><b>21.04</b></p> <p>Au plus tard dans la 20<sup>e</sup> semaine de la grossesse, la professeure doit aviser sa directrice, son directeur de département de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. La directrice, le directeur du département en informe immédiatement la directrice, le directeur du Service des ressources humaines.</p> <p>Ce préavis de la professeure doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance.</p> <p><b>21.05</b></p> <p>La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.</p>
--	-------------------------	--

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
-----------------------------------	--	----------------

<p><b>Congés parentaux (congés de maternité)</b></p>	<p><b>SPUQ-UQAM</b></p>	<p><b>21.06</b>  La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.</p> <p><b>A)</b> La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, sur présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, est déclarée admissible à de telles prestations, a le droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 21.10:</p> <p><b>a)</b> pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes);</p> <p><b>b)</b> pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire régulier (l'exclusion des primes), et la prestation de chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;</p> <p><b>c)</b> pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes) et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de congé de maternité.</p> <p>Pour les fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations de chômage qu'une professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.</p> <p><b>d)</b> Aux fins du présent article, le total des montants reçus par la professeure en prestations de chômage, d'indemnité et de salaire ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du salaire hebdomadaire régulier de cette professeure.</p> <p><b>B)</b> La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations de chômage pour le seul motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue au régime d'assurance-emploi a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93%) de son salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes), et ce durant dix (10) semaines.</p> <p><b>C)</b> La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion de la prime), et ce durant huit (8) semaines.</p> <p><b>D)</b> Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations de chômage ou, dans les cas prévus ci-haut, à titre de paiements durant une période de congé causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.</p> <p><b>E)</b> L'Université ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'Assurance-emploi, lorsque le revenu de la professeure excède une fois et demi le maximum assurable.</p> <p><b>21.07</b>  Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la direction, du directeur du Service des ressources humaines un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.</p>
--	-------------------------	--

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
-----------------------------------	--	----------------

<p><b>Congés parentaux (congés de maternité)</b></p>	<p><b>SPUQ-UQAM</b></p>	<p><b>21.08</b>  a) Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.</p> <p>La professeure peut, en outre, bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.</p> <p>Durant de telles prolongations, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement.</p> <p>b) La professeure qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure peut, après en avoir informé sa directrice, son directeur de département, revenir au travail avant la fin de son congé. La directrice, le directeur du Service des ressources humaines en est informé immédiatement.</p> <p><b>21.09</b>  Dans les cas prévus aux paragraphes 21.06 A, 21.06 B et 21.06 C, sous réserve du paragraphe 21.18 b):</p> <p>a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée.</p> <p>b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professeure admissible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-emploi établi à son nom.</p> <p>c) La durée du service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).</p> <p><b>21.10</b>  L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 21.06 A.</p> <p><b>21.11</b>  La directrice, le directeur du Service des ressources humaines doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p> <p>La professeure à qui la directrice, le directeur du Services des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 21.08 ou à la clause 21.19.</p> <p>La professeure qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.</p> <p>Au retour du congé de maternité la professeure réintègre son département.</p> <p>À sa demande, elle bénéficie avec plein traitement d'un allègement annuel de sa tâche d'enseignement équivalant à un (1) cours de trois (3) crédits, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans. Ce dégrèvement n'est pas comptabilisé aux fins de l'atteinte de la moyenne cible du département d'appartenance de la professeure.</p>
--	-------------------------	---

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux (congés de maternité)	SPUQ-UQAM	<p><b><u>Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse</u></b></p> <p><b>21.12</b> Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail de la professeure comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, l'assemblée départementale réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité. À défaut de quoi elle a droit à un retrait préventif jusqu'à ce que le réaménagement soit fait ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité.</p> <p>La professeure dont les tâches ont été ainsi réaménagées conserve ses droits et privilèges.</p> <p>Durant le retrait préventif, la professeure a droit à une indemnité équivalente à son plein salaire jusqu'au début de son congé de maternité. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même objectif par un organisme public.</p> <p><b>21.13</b> La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:</p> <p>a) lorsqu'une complication de grossesse ou un risque d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin mandaté par l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu à la clause 21.03;</p> <p>b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.</p> <p>Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure peut se prévaloir des dispositions de l'article 20.</p> <p><b>21.14</b> La professeure absente du travail en vertu de la clause 21.13 bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de la clause 21.18, paragraphe a). Lors de son retour au travail, la professeure réintègre son département.</p> <p><b><u>Autres congés parentaux</u></b></p> <p><b>21.15</b> Le professeur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.</p> <p>La professeure, le professeur qui adopte légalement une, un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables, pourvu que sa conjointe, son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'elle, il ne bénéficie pas du congé prévu au premier aliéna de la clause 21.16.</p> <p><b>21.16</b> La professeure, le professeur qui adopte légalement une, un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles elle, il reçoit une indemnité équivalente à son salaire régulier hebdomadaire (à l'exclusion des primes). Cette personne n'a pas droit à un tel congé si sa conjointe, son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux (congés de maternité)	SPUQ-UQAM	<p>La professeure, le professeur qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut, bénéficie, à condition d'y avoir normalement droit, des avantages de la clause 21.18, paragraphe a).</p> <p>La professeure, le professeur bénéficie, en vue de l'adoption d'une, d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette, cet enfant.</p> <p>La professeure, le professeur qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.</p> <p>Le congé pour adoption prévu au premier paragraphe de la présente clause peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si la professeure, le professeur en décide ainsi après l'ordonnance de placement.</p> <p>Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la professeure, le professeur bénéficie des mêmes avantages que ceux qui sont rattachés au congé sans traitement prévus à la clause 21.22.</p> <p>Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, la professeure, le professeur bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.</p> <p><b>21.17</b>  Dans le cadre d'un congé pour adoption, la directrice, le directeur du Service des ressources humaines doit faire parvenir à la professeure, au professeur au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p> <p>La professeure, le professeur à qui la directrice, le directeur du Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à la clause 21.20.</p> <p>La professeure, le professeur qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.</p> <p>Au retour du congé pour adoption, la professeure, le professeur réintègre son département.</p> <p><b>21.18</b>  <b>a)</b> Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues à la clause 21.08, paragraphe a), les absences prévues à la clause 21.13 en cas de complication de grossesse et le congé d'adoption prévu à la clause 21.16, la professeure, le professeur demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, à condition d'y avoir normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si elle, il était au travail, le tout sous réserve du présent article.</p> <p><b>b)</b> La professeure peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la directrice, le directeur de son département de la date du report.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux (congés de maternité)	SPUQ-UQAM	<p><b>21.19</b> Le congé de maternité peut être prolongé pour une période n'excédant pas deux (2) ans:</p> <p>a) soit par un congé sans traitement;</p> <p>b) soit par un travail à demi-temps; dans ce dernier cas, la professeure, le professeur reçoit la rémunération d'une professeure, un professeur à demi-temps (1/2);</p> <p>c) soit par une combinaison de l'un et l'autre.</p> <p>Cette prolongation est accordée à l'un ou l'autre des conjoints.</p> <p>La professeure, le professeur peut bénéficier de la partie de la prolongation dont sa conjointe, son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.</p> <p><b>21.20</b> Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à la clause 21.19.</p> <p><b>21.21</b> La directrice, le directeur du Service des ressources humaines accepte, à la demande de la professeure, de la libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. La professeure reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à la session subséquente.</p> <p>Cette clause ne s'applique pas si la professeure se prévaut des clauses 21.19 ou 21.20.</p> <p><b>21.22</b> La professeure, le professeur, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité (clause 21.19) ou d'adoption (clause 21.20) a droit aux avantages suivants pour la partie sans solde de son congé:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la conservation de son expérience;</li> <li>- la participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent et que la professeure, le professeur en assume la totalité des coûts;</li> <li>- la réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;</li> <li>- la réintégration de son département à l'échéance du congé sans traitement.</li> </ul> <p><b>21.23</b> Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, la directrice, le directeur du Service des ressources humaines fait parvenir à la professeure, au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu aux clauses 21.19 et 21.20.</p> <p>Le retour au travail doit coïncider avec un début de session.</p> <p>La professeure, le professeur doit donner un préavis de son retour au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que le département puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi cette personne est réputée avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.</p> <p><b>21.24</b> La prolongation de congé prévue aux clauses 21.19 et 21.20 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Pour la clause 21.20, cet avis doit être accompagné d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux (congés de maternité)	SPPUQTR	<p><b>A. Dispositions générales</b></p> <p><b>19.01</b> Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle) ou du secteur universitaire.</p> <p><b>19.02</b> Dans les limites de la durée de son contrat, le ou la professeur(e) suppléant(e) ou invité(e) a droit aux avantages prévus au présent article.</p> <p><b>19.03</b> Dans tous les cas de congé parental de vingt (20) semaines et plus, le département concerné bénéficie, selon le cas, de ressources nécessaires pour suppléer à la tâche d'enseignement de la professeure (professeur suppléant, chargé de cours, cours en appoint) pour la durée de ce congé ou de sa prolongation.</p> <p><b>B. Congé de maternité</b></p> <p><b>19.04</b> a) La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de 19.08 b), doivent être consécutives.  b) La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.</p> <p><b>19.05</b> Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure doit aviser son directeur de département de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Ce dernier en informe immédiatement le Service du personnel.  Ce préavis de la professeure doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.  La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.  À compter de la date du début d'un congé de maternité, la professeure est réputée avoir complété sa tâche sessionnelle et les éléments pouvant s'y rattacher.</p> <p><b>19.06</b> A) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service* avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, reçoit des prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de 19.10:  a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes);  b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage de maternité, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et le taux hebdomadaire de sa prestation d'assurance-chômage de maternité;</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
<b>Congés parentaux (congés de maternité)</b>	<b>SPPUQTR</b>	<p><b>c)</b> pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et ce jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.</p> <p>Pour les fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.</p> <p>Le total hebdomadaire des montants ainsi versés à la salariée durant son congé de maternité, en taux de prestations d'assurance-chômage et indemnités, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) versé par son ou ses employeur(s) et le cas échéant, en vertu de la ou les convention(s) collective(s) qui lui est(ont) applicable(s).</p> <p>L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.</p> <p>En aucune façon, le traitement hebdomadaire régulier, le traitement hebdomadaire différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu de ces régimes.</p> <p><b>B)</b> La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage de maternité pour le seul motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50<sup>e</sup> et la 30<sup>e</sup> semaine précédant celle prévue pour son accouchement, a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et ce durant dix (10) semaines.</p> <p><b>C)</b> La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et ce durant huit (8) semaines.</p> <p><b>D)</b> Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage de maternité ou, dans les cas prévus ci-haut, à titre de paiements durant une période de congé causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.</p> <p><b>E)</b> L'Université ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la professeure excède une fois et demie (1 1/2) le maximum assurable. **</p> <p>* La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.</p> <p>** Amendement: résolution 348-CA-2876.a, 5 avril 1993.</p> <p><b>19.07</b> Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Service du personnel, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
-----------------------------------	--	----------------

**Congés  
parentaux  
(congés de  
maternité)**

**SPPUQTR**

**19.08**

a) Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une extension de congé de maternité égale à la période de retard sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de maternité après la naissance.

La professeure peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant de telles extensions, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement.

b) La professeure qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure pourra, après en avoir informé son directeur de département, revenir au travail avant la fin de son congé. Le directeur du Service du personnel en est informé immédiatement.

**19.09**

Dans les cas prévus en 19.06 A, 19.06 B et 19.06 C, sous réserve de 19.18 b):

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée.

b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le 1<sup>er</sup> versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professeure qui reçoit des prestations d'assurance-chômage de maternité, que quinze (15) jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-chômage établi à son nom.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle) et du secteur universitaire.

**19.10**

L'allocation de congé de maternité versée par les Centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon 19.06 A.

**19.11**

Le Service du personnel doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professeure à qui le Service du personnel a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue en 19.19.

La professeure qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée être en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Au retour du congé de maternité, la professeure réintègre son département.

**C) Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse**

**19.12**

Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail comportent des dangers physiques ou des risques pour la professeure ou pour l'enfant à naître, l'assemblée départementale procède à la modification de sa tâche. Les éléments de sa tâche qui lui sont retirés sont réputés avoir été accomplis.

La professeure dont la tâche a été ainsi modifiée conserve ses droits et privilèges.

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
-----------------------------------	--	----------------

**Congés  
parentaux  
(congés de  
maternité)**

**SPPUQTR**

**19.13**

La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement, au moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure a droit aux dispositions de l'article 17.

**19.14**

La professeure absente du travail en vertu de 19.13 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de 19.18 a). Lors de son retour au travail, la professeure réintègre son département.

**D) Autres congés parentaux**

**19.15**

Le professeur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Le professeur ou la professeure qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux jours ouvrables, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'il ou elle ne bénéficie pas du congé prévu au 1<sup>er</sup> paragraphe de 19.16.

**19.16**

Le ou la professeur(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles il ou elle reçoit une indemnité équivalente à son traitement régulier hebdomadaire (excluant les primes). Il ou elle n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

Le ou la professeur(e) qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut, bénéficie, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des avantages de 19.18 a).

Le ou la professeur(e) bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le ou la professeur(e) qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Service du personnel, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé pour adoption prévu au 1<sup>er</sup> alinéa de la présente clause peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le ou la professeur(e) en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

**CONGÉS PARENTAUX**

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux (congés de maternité)	SPPUQTR	<p>Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le ou la professeur(e) bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévus en 19.22.</p> <p>Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le professeur ou la professeure bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.</p> <p><b>19.17</b> Dans le cadre d'un congé pour adoption, le Service du personnel doit faire parvenir au ou à la professeur(e), au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p> <p>Le ou la professeur(e) à qui le Service du personnel a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à 19.20.</p> <p>Le ou la professeur(e) qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le ou la professeur(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.</p> <p>Au retour du congé pour adoption, le ou la professeur(e) réintègre son département.</p> <p><b>19.18</b> a) Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues en 19.08 a), les absences prévues en 19.13 et le congé d'adoption prévu en 19.16, le ou la professeur(e) demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si il ou elle était au travail, le tout sous réserve du présent article.</p> <p>b) La professeure peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit le directeur de son département de la date du report.</p> <p><b>19.19</b> Le congé de maternité peut être prolongé pour une période n'excédant pas deux (2) ans:</p> <p>a) soit par un congé sans traitement;</p> <p>b) soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, le ou la professeur(e) reçoit la rémunération d'un professeur à demi-temps (1/2);</p> <p>c) soit par une combinaison de l'un et l'autre.</p> <p>Cette prolongation est accordée à l'un ou l'autre des conjoints.</p> <p>Le ou la professeur(e) peut bénéficier de la partie de la prolongation dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.</p> <p><b>19.20</b> Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues en 19.19.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux (congés de maternité)	SPPUQTR	<p><b>19.21</b> Le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche accepte à la demande de la professeure, de la libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. La professeure reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à une session subséquente.</p> <p>Cette clause ne s'applique pas si la professeure se prévaut de 19.19 ou 19.20.</p> <p><b>19.22</b> Le ou la professeur(e), dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité (19.19) ou d'adoption (19.20) a droit aux avantages suivants pour la partie sans traitement de son congé:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conservation de son expérience;</li> <li>- participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent et qu'il ou qu'elle en assume la totalité des coûts;</li> <li>- réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;</li> <li>- réintégration, à l'échéance du congé sans traitement, dans son département.</li> </ul> <p><b>19.23</b> Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le Service du personnel fait parvenir au ou à la professeur(e) un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu en 19.19 et 19.20.</p> <p>Le retour au travail doit coïncider avec un début de session.</p> <p>Le ou la professeur(e) doit donner un préavis de son retour au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que le département puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi le ou la professeur(e) est réputé(e) avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.</p>
Congés parentaux	SPPUQTR	<p><b>19.24</b> La prolongation de congé prévue en 19.19 et 19.20 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Dans le cas d'un congé d'adoption (19.20), cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.</p>
Congés parentaux	APETS	<p><b><u>Dispositions générales</u></b></p> <p><b>9.23</b> Si l'octroi d'un congé parental est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle) ou du secteur universitaire.</p> <p><b>9.24</b> Dans les limites de la durée de son contrat, le professeur substitut ou invité a droit aux avantages prévus au présent article.</p> <p><b><u>Congés de maternité</u></b></p> <p><b>9.25</b> a) La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de 9.30 b), doivent être consécutives.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux	APETS	<p>b) La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.</p> <p><b>9.26</b> Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure doit aviser son directeur de département/programmes de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Ce dernier en informe immédiatement le Service du personnel. Ce préavis de la professeure doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.</p> <p><b>9.27</b> La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.</p> <p><b>9.28</b> A) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service* avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de 9.32:</p> <p>a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes);</p> <p>b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;</p> <p>c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et ce jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.</p> <p>Pour les fins du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.</p> <p>Le total des montants ainsi versés à la professeure durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnités et traitements ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) versé par son ou ses employeur(s) et le cas échéant, en vertu de la ou les convention(s) collective(s) qui lui est(ont) applicable(s).</p> <p>L'École ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.</p> <p>B) La professeure qui accumule vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage pour le seul motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50<sup>e</sup> et la 30<sup>e</sup> semaine précédant celle prévue pour son accouchement, a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et ce durant dix (10) semaines.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux	APETS	<p>C) La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et ce durant huit (8) semaines.</p> <p>D) Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-haut, à titre de paiements durant une période de congé causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.</p> <p>E) L'École ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la professeure excède une fois et demie (1 1/2) le maximum assurable.</p> <p>* La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.</p> <p><b>9.29</b> Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Service du personnel, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.</p> <p><b>9.30</b> a) Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une extension de congé de maternité égale à la période de retard sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de maternité après la naissance.</p> <p>La professeure peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.</p> <p>Durant de telles extensions, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement.</p> <p>b) La professeure qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu.</p> <p>Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure pourra, après en avoir informé son directeur de département/programmes, revenir au travail avant la fin de son congé. Le directeur du Service du personnel en est informé immédiatement.</p> <p><b>9.31</b> Dans les cas prévus en 9.28 A, 9.28 B et 9.28 C, sous réserve de 9.40 b):</p> <p>a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée.</p> <p>b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'École dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le 1<sup>er</sup> versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professeure admissible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-chômage établi à son nom.</p> <p>c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle) et du secteur universitaire.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
-----------------------------------	--	----------------

<p><b>Congés parentaux</b></p>	<p><b>APETS</b></p>	<p><b>9.32</b> L'allocation de congé de maternité versée par les Centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon 9.28 A.</p> <p><b>9.33</b> Le Service du personnel doit faire parvenir à la professeure, au cours de la 4<sup>e</sup> semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p> <p>La professeure à qui le Service du personnel a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue en 9.41.</p> <p>La professeure qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée être en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné. Au retour du congé de maternité, la professeure réintègre son département/programme.</p> <p><b><u>Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse</u></b></p> <p><b>9.34</b> Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail de la tâche de la professeure comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, l'assemblée des professeurs réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité.</p> <p>La professeure dont les tâches ont été ainsi réaménagées, conserve ses droits et privilèges.</p> <p><b>9.35</b> La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:</p> <p><b>a)</b> lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'École. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement, au moment où le congé de maternité entre en vigueur;</p> <p><b>b)</b> sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement.</p> <p>Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure a droit aux dispositions des articles 9.15 et 9.16.</p> <p><b>9.36</b> La professeure absente du travail en vertu de 9.35 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de 9.40 a). Lors de son retour au travail, la professeure réintègre son département/programmes.</p> <p><b><u>Autres congés parentaux (paternité et adoption)</u></b></p> <p><b>9.37</b> Le professeur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.</p>
--------------------------------	---------------------	---

## **CONGÉS PARENTAUX**

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux	APETS	<p>Le professeur ou la professeure qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'il ou elle ne bénéficie pas du congé prévu au 1<sup>er</sup> paragraphe de 9.38.</p> <p><b>9.38</b> Le ou la professeur(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles il ou elle reçoit une indemnité équivalente à son traitement régulier hebdomadaire (excluant les primes). Il ou elle n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.</p> <p>Le ou la professeur(e) qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut, bénéficie en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des avantages de 9.40 a).</p> <p>Le ou la professeur(e) bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.</p> <p>Le ou la professeur(e) qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Service du personnel, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.</p> <p>Le congé pour adoption prévu au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le ou la professeur(e) en décide ainsi après l'ordonnance de placement.</p> <p>Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le ou la professeur(e) bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévus en 9.44.</p> <p>Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le professeur ou la professeure bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.</p> <p><b>9.39</b> Dans le cadre d'un congé pour adoption, le Service du personnel doit faire parvenir au ou à la professeur(e), au cours de la 4<sup>e</sup> semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p> <p>Le ou la professeur(e) à qui le Service du personnel a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à 9.42.</p> <p>Le ou la professeur(e) qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le ou la professeur(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.</p> <p>Au retour du congé pour adoption, le ou la professeur(e) réintègre son département.</p> <p><b>9.40</b> a) Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues en 9.30 a), les absences prévues en 9.35 et le congé d'adoption prévu en 9.38, le ou la professeur(e) demeure à l'emploi de l'École et bénéficie, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si il ou elle était au travail, le tout sous réserve du présent article.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
<b>Congés parentaux</b>	<b>APETS</b>	<p><b>b)</b> La professeure peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit le directeur de son département/programmes de la date du report.</p> <p><b>9.41</b> Le congé de maternité peut être prolongé pour une période n'excédant pas deux (2) ans:</p> <p><b>a)</b> soit par un congé sans traitement;</p> <p><b>b)</b> soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, le ou la professeur(e) reçoit la rémunération d'un professeur à demi-temps (1/2);</p> <p><b>c)</b> soit par une combinaison de l'un et l'autre.</p> <p>Cette prolongation est accordée à l'un ou l'autre des conjoints.</p> <p>Le ou la professeur(e) peut bénéficier de la partie de la prolongation dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.</p> <p><b>9.42</b> Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues en 9.41.</p> <p><b>9.43</b> Le directeur de l'enseignement et de la recherche accepte à la demande de la professeure, de la libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. La professeure reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à une session subséquente.</p> <p>Cette clause ne s'applique pas si la professeure se prévaut de 9.41 ou 9.42.</p> <p><b>9.44</b> Le ou la professeur(e), dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité (9.41) ou d'adoption (9.42) a droit aux avantages suivants pour la partie sans traitement de son congé:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conservation de son expérience;</li> <li>- participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent et qu'il ou qu'elle en assume la totalité des coûts;</li> <li>- réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'École un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;</li> <li>- réintégration, à l'échéance du congé sans traitement, dans son département/programmes.</li> </ul> <p><b>9.45</b> Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le Service du personnel fait parvenir au ou à la professeur(e) un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu en 9.41 et 9.42.</p> <p>Le retour au travail doit coïncider avec un début de session.</p> <p>Le ou la professeur(e) doit donner un préavis de son retour au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que le département puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi le ou la professeur(e) est réputé(e) avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.</p>

## **CONGÉS PARENTAUX**

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
<b>Congés parentaux</b>	<b>APETS</b>	<p><b>9.46</b> La prolongation de congé prévue en 9.41 et 9.42 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au directeur de l'enseignement et de la recherche au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Dans le cas d'un congé d'adoption (9.42), cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.</p> <p><b>9.47</b> L'École s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la professeure puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'École en vertu des articles 9.25 à 9.33 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C. (prestations supplémentaires de chômage).</p> <p>Par ailleurs, les partis se rencontrent pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:</p> <p>1) si E.I.C. (Emploi et Immigration Canada) avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;</p> <p>2) si, par la suite, E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention.</p> <p>Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.</p>
<b>Congés parentaux</b>	<b>SPPUQAR</b>	<p><b>20.01</b> Aux fins du présent article, on entend par conjoints, la femme et l'homme: a) qui sont mariés et cohabitent; b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.</p> <p><b><u>Congé de maternité</u></b></p> <p><b>20.02</b> a) La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'alinéa 20.07 b), doivent être consécutives. b) La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.</p> <p><b>20.03</b> Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure doit aviser sa directrice ou son directeur de département de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Cette dernière ou ce dernier en informe immédiatement le bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales qui en avise le Syndicat.  Ce préavis de la professeure doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.</p> <p><b>20.04</b> La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
-----------------------------------	--	----------------

<p><b>Congés parentaux</b></p>	<p><b>SPPUQAR</b></p>	<p><b>20.05</b></p> <p><b>A)</b> La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations (à l'exception des alinéas a) et c) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe .09:</p> <p><b>a)</b> pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes);</p> <p><b>b)</b> pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit;</p> <p><b>c)</b> pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.</p> <p>Pour les fins du paragraphe b) ci-dessus, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.</p> <p>Le total des montants ainsi versés à la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-emploi, indemnités et traitements, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) versé par son ou ses employeur(s) et, le cas échéant, en vertu de la ou les convention(s) collective(s) qui lui est(sont) applicable(s).</p> <p>L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi, attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.</p> <p><sup>1</sup> La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.</p> <p><b>B)</b> La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi, pour les deux motifs suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue au régime d'assurance-emploi;</li> <li>- elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi;</li> </ul> <p>a droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce, durant dix (10) semaines.</p> <p><b>C)</b> La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux 2/3 de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce, durant huit (8) semaines.</p> <p><b>D)</b> Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus ci-haut, à titre de paiements durant une période de congé causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.</p>
--------------------------------	-----------------------	---

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux	SPPUQAR	<p><b>E)</b> Le salaire hebdomadaire régulier, le salaire hebdomadaire régulier différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires de chômage.</p> <p><b>F)</b> L'Université ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines du Canada en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la professeure excède une fois et demie le maximum assurable.</p> <p><b>20.06</b> Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.</p> <p><b>20.07</b> <b>a)</b> Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.</p> <p>La professeure peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.</p> <p>Durant de telles extensions, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement.</p> <p><b>b)</b> La professeure qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure pourra, après en avoir informé sa directrice ou son directeur de département, revenir au travail avant la fin de son congé. La doyenne ou le doyen aux affaires départementales en est informé immédiatement.</p> <p><b>20.08</b> Dans les cas prévus aux paragraphes .05 A, .05 B et .05 C, sous réserve de l'alinéa 20.17 b):</p> <p><b>a)</b> Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée.</p> <p><b>b)</b> L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professeure admissible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-emploi établi à son nom.</p> <p><b>c)</b> Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).</p> <p><b>20.09</b> L'allocation de congé de maternité versée par la sécurité du revenu du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe .05 A.</p> <p><b>20.10</b> La doyenne ou le doyen aux affaires départementales doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
<b>Congés parentaux</b>	<b>SPPUQAR</b>	<p>La professeure à qui la doyenne ou le doyen aux affaires départementales a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe .18.</p> <p>La professeure qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.</p> <p>Au retour du congé de maternité, la professeure réintègre son département.</p> <p><b>CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE</b></p> <p><b>20.11</b> Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail de la tâche de la professeure enceinte comportent de dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, l'assemblée départementale réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité.</p> <p>La professeure dont les tâches ont été ainsi réaménagées conserve ses droits et privilèges.</p> <p><b>20.12</b> La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:</p> <p><b>a)</b> lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;</p> <p><b>b)</b> sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.</p> <p>Durant les absences prévues au présent paragraphe, la professeure a droit aux dispositions de l'article 19.</p> <p><b>20.13</b> La professeure absente du travail en vertu du paragraphe .12 bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit des avantages de l'alinéa 20.17 a). Lors de son retour au travail, la professeure réintègre son département.</p> <p><b>AUTRES CONGÉS PARENTAUX</b></p> <p><b>20.14</b></p> <p>Le professeur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.</p> <p>La professeure ou le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement, pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'elle ou qu'il ne bénéficie pas du congé prévu au premier alinéa du paragraphe .15.</p> <p>Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.</p>

## **CONGÉS PARENTAUX**

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux	SPPUQAR	<p>Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la professeure ou le professeur n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.</p> <p><b>20.15</b> La professeure ou le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles elle ou il reçoit une indemnité équivalente à son salaire régulier hebdomadaire (excluant les primes). Elle ou il n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.</p> <p>La professeure ou le professeur qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut, bénéficie, pour autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages de l'alinéa 20.17 a).</p> <p>La professeure ou le professeur bénéficie en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.</p> <p>La professeure ou le professeur qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la doyenne ou au doyen aux affaires départementales, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.</p> <p>Le congé pour adoption prévu au premier alinéa du présent paragraphe peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si la professeure ou le professeur en décide ainsi après l'ordonnance de placement.</p> <p>Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la professeure ou le professeur bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévu au paragraphe .21.</p> <p>Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, la professeure ou le professeur bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.</p> <p><b>20.16</b> Dans le cadre d'un congé pour adoption, la doyenne ou le doyen aux affaires départementales doit faire parvenir à la professeure ou au professeur, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p> <p>La professeure ou le professeur à qui la doyenne ou le doyen aux affaires départementales a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément au paragraphe .19.</p> <p>La professeure ou le professeur qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure ou le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.</p> <p>Au retour du congé pour adoption, la professeure ou le professeur réintègre son département.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux	SPPUQAR	<p><b>20.17</b> a) Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues à l'alinéa 20.07 a), les absences prévues au paragraphe .12 et le congé d'adoption prévu au paragraphe .15, la professeure ou le professeur demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, pour autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si elle ou s'il était au travail, le tout sous réserve du présent article.</p> <p>b) La professeure peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la directrice ou le directeur de son département de la date du report.</p> <p><b>20.18</b> A- Le congé de maternité peut être prolongé pour une période n'excédant pas deux (2) ans:</p> <p>a) soit par un congé sans traitement;</p> <p>b) soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, la professeure ou le professeur reçoit la moitié de son salaire;</p> <p>c) soit par une combinaison de l'un et l'autre.</p> <p>Cette prolongation est accordée à l'un ou l'autre des conjoints.</p> <p>La professeure ou le professeur peut bénéficier de la partie de la prolongation dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.</p> <p><b>B-</b> La professeure ou le professeur qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe .18 A) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence au moment décidé par la professeure ou le professeur et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié.</p> <p>Toutefois, ce paragraphe (B-) ne s'applique pas à la professeure ou au professeur qui adopte l'enfant de son conjoint.</p> <p><b>20.19</b> Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues au paragraphe .18.</p> <p><b>20.20</b> La doyenne ou le doyen aux affaires départementales accepte, à la demande de la professeure, un aménagement de sa tâche au cours de la première session d'enseignement suivant son retour d'un congé de maternité. Tel aménagement se traduit par une tâche accrue soit à la composante enseignement, soit à la composante recherche; dans ce dernier cas, la professeure doit toutefois dispenser au moins trois (3) crédits d'enseignement.</p> <p>L'alinéa ci-dessus ne s'applique pas si la professeure se prévaut des dispositions prévues aux paragraphes .18 ou .19.</p> <p><b>20.21</b> La professeure ou le professeur, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité (20.18) ou d'adoption (20.19) est soumis aux dispositions des paragraphes .09 et .10 de l'article 15.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
<b>Congés parentaux</b>	<b>SPPUQAR</b>	<p><b>20.22</b> Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, la doyenne ou le doyen aux affaires départementales fait parvenir à la professeure ou au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu aux paragraphes .18 et .19.</p> <p>Le retour au travail doit coïncider avec un début de session.</p> <p>La professeure ou le professeur doit donner un préavis de retour au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que le département puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi la professeure ou le professeur est réputé avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.</p> <p><b>20.23</b> La prolongation de congé prévue aux paragraphes .18 et .19 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée à la doyenne ou au doyen aux affaires départementales au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Concernant l'application du paragraphe .19 cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.</p> <p><b>20.24</b> Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets lorsque l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).</p> <p><b>20.25</b> Dans les limites de la durée de son contrat, la professeure ou le professeur substitut ou invité a droit aux avantages prévus au présent article.</p> <p><b>20.26</b> L'Université s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la professeure puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Université en vertu du présent article, indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible au régime P.S.C. (prestations supplémentaires de chômage).</p>
<b>Congés parentaux</b>	<b>SPPUS</b>	<p><b>23.01</b> Les congés parentaux comprennent les congés suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le congé de maternité;</li> <li>- le congé de paternité;</li> <li>- le congé d'adoption.</li> </ul> <p>À moins de stipulation expresse du contraire, ces congés sont avec plein traitement, moins ce qui peut être versé à la professeure ou au professeur en vertu de la Loi concernant l'assurance-emploi au Canada.</p> <p>De plus, dans la proposition d'attribution de la charge annuelle de travail, l'Assemblée des professeures et professeurs tient compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale de la professeure ou du professeur au cours des deux années qui suivent un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Un seul des conjoints peut bénéficier de cette mesure. Celle-ci ne doit pas avoir pour effet de diminuer la tâche de la professeure ou du professeur.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
<b>Congés parentaux</b>	<b>SPPUS</b>	<p><b>23.02</b> La professeure régulière qui prend un congé de maternité doit fournir avant son départ une attestation médicale indiquant son état de grossesse et la date probable de son accouchement.</p> <p><b>23.03</b> Après consultation auprès de sa directrice ou son directeur de département, la professeure régulière, qui désire se prévaloir d'un congé de maternité, informe le plus tôt possible sa doyenne ou son doyen sur la période pendant laquelle le congé sera pris et elle s'entend avec sa doyenne ou son doyen sur les modifications de sa charge de travail au cours de l'année universitaire pendant laquelle le congé est pris.</p> <p><b>23.04</b> La professeure peut être en congé de maternité pour une période pouvant aller jusqu'à cent quatre-vingts (180) jours dont la répartition, avant et après l'accouchement, lui appartient. L'Université assure alors cette professeure du maintien de son traitement durant le temps que dure son congé de maternité, conformément à l'article 23.10. Si cette professeure ne peut reprendre le travail après ce délai, l'Université peut lui demander de produire un certificat médical; dans ce cas, les dispositions de la convention collective relatives à la maladie s'appliquent.</p> <p>La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.</p> <p><b>23.05</b> Au terme de son congé de maternité, la professeure régulière obtient sur demande un congé sans traitement d'une durée maximale de deux années se terminant avec la fin d'un trimestre.</p> <p><b>23.06</b> La professeure suppléante, pour les mêmes raisons que celles permettant à une professeure régulière de bénéficier d'un congé de maternité, peut, après consultation de sa directrice ou son directeur de département, obtenir de sa doyenne ou de son doyen une modification de sa tâche pendant la durée de son contrat.</p> <p><b>23.07</b> Le professeur dont la conjointe donne naissance à un enfant obtient sur demande un congé sans traitement d'une durée maximale de deux années se terminant avec la fin d'un trimestre.</p> <p><b>23.08</b> Pour autant qu'il ne s'agit pas de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, la professeure ou le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'adoption avec traitement d'une durée maximale de dix semaines. Elle ou il n'a pas droit à un tel congé si son conjoint ou sa conjointe en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement, conformément au régime d'adoption.</p> <p>Au terme de son congé d'adoption, la professeure ou le professeur obtient sur demande un congé sans traitement d'une durée maximale de deux années se terminant avec la fin d'un trimestre.</p>
<b>Congé parental</b>	<b>CUFA</b>	<p><b>35.02</b> La professeure ou la bibliothécaire enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines consécutives.</p> <p><b>35.05</b> La professeure ou la bibliothécaire qui donne naissance à un enfant mort-né ou à une enfant mort-née après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement a également droit au congé parental.</p>

## **CONGÉS PARENTAUX**

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congé parental	CUFA	<p><b>35.06</b> L'intéressé ou l'intéressée doit aviser par écrit le doyen visé ou la doyenne visée / le directeur visé ou la directrice visée de son intention de prendre un congé parental. Dans le cas des bibliothécaires, la période de préavis est de deux (2) mois avant la date du congé. Dans le cas des professeurs ou professeures, si le congé débute au cours d'un trimestre durant lequel ils ou elles devaient enseigner, le préavis doit être donné un (1) mois avant la date prévue du début des cours durant ledit trimestre, sinon, il doit être donné deux (2) mois avant le début du congé. Toutefois, le préavis peut être plus court qu'indiqué précédemment si la salariée enceinte produit un certificat médical attestant qu'elle doit interrompre son travail plus tôt que prévu.</p> <p><b>35.08</b> Sur demande en ce sens au doyen ou à la doyenne / au directeur ou à la directrice, la salariée enceinte bénéficie d'un réaménagement de ses tâches jusqu'à huit (8) semaines avant la date prévue de l'accouchement en raison de complications de grossesse ou lorsque ses conditions de travail comportent des dangers physiques ou encore des risques de maladies infectieuses ou d'interruption de grossesse.</p>
Congé parental	SPINRS	<p><b>24.01</b> a) La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines de calendrier. Ce congé peut être d'une durée moindre si la professeure le désire. Ce congé est normalement pris de façon consécutive. La professeure décide de la répartition de ce congé tant avant qu'après l'accouchement. Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure enceinte informe son directeur de centre de son état et l'avise par écrit normalement au moins quinze (15) jours à l'avance, de la date de son départ. Cet avis est accompagné d'un certificat médical.</p> <p>b) La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.</p> <p>c) Si la naissance a lieu après la date prévue ou si l'état de santé de l'enfant l'exige, la professeure bénéficie, à sa demande, d'une extension du congé de maternité pouvant aller jusqu'à six (6) semaines. La professeure ne reçoit alors ni indemnité, ni traitement.</p> <p><b>24.02</b> La professeure qui demande et reçoit des prestations d'assurance-chômage de grossesse aura droit à l'indemnité qui suit:</p> <p>a) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, l'INRS verse à la professeure une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire régulier; pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage de maternité, la professeure reçoit de l'INRS une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire régulier et le taux hebdomadaire de sa prestation d'assurance-chômage de maternité.</p> <p>b) De plus, la professeure continue de bénéficier des régimes d'assurances, sous réserve des dispositions prévues dans ces régimes, en assumant sa quote-part.</p> <p>c) L'allocation du congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon cette clause.</p> <p>d) L'INRS ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Immigration Canada (EIC) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la professeure excède une fois et demie le maximum assurable.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
-----------------------------------	--	----------------

<p><b>Congé parental</b></p>	<p><b>SPINRS</b></p>	<p>e) Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations d'assurance-chômage, indemnités et salaire ne peut excéder 93 % du salaire hebdomadaire régulier versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.</p> <p>f) En aucune façon, le salaire hebdomadaire régulier, le salaire hebdomadaire différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu de ces régimes.</p> <p><b>24.03</b> Pour bénéficier des avantages prévus en 24.02, la professeure doit avoir accumulé vingt (20) semaines de service avant le début du congé et recevoir des prestations d'assurance-chômage.</p> <p>La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage de maternité parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de la période de référence prévue au régime d'assurance-chômage, a droit à une indemnité égale à 93% de son salaire régulier hebdomadaire et ce, durant dix (10) semaines.</p> <p>La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux 2/3 de son salaire hebdomadaire régulier et ce, durant huit (8) semaines.</p> <p>Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Affaires sociales, Commission de formation professionnelle et secteur universitaire).</p> <p><b>24.06</b> La professeure en congé de maternité peut en tout temps remettre sa démission, effective à la date prévue pour son retour au travail, sans pour autant être privée des dispositions de la clause 24.02.</p> <p><b>24.09</b> La professeure enceinte qui occupe un poste comportant des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle, pour l'enfant à naître ou pour l'enfant qu'elle allaite, attestés par certificat médical, est affectée à un autre poste jusqu'au début de son congé de maternité ou au sevrage de l'enfant tout en conservant ses droits et avantages.</p> <p><b>24.10</b> La professeure enceinte qui se prévaut des dispositions de la clause 23.08 avant le début du congé de maternité est réputée en congé de maternité au plus tard à compter de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.</p> <p><b>24.11</b> La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:</p> <p>a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;</p> <p>b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.</p> <p><b>24.12</b> Les versements à effectuer par l'Institut prévus au présent article sont faits aux périodes normales de paie.</p>
------------------------------	----------------------	---

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Règlements relatifs aux congés de maternité : Personnel enseignant à temps plein	MAUT	<p><b>Chapitre 3 (IV)</b></p> <p><b>Personnel enseignant à temps plein</b></p> <p>1. Aux fins de ce règlement, le terme «membre du personnel» désigne les membres à temps plein du corps professoral ou les bibliothécaires.</p> <p>2. Toute femme membre du personnel a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt semaines consécutives, au cours duquel elle touche son plein traitement et continue de bénéficier de tous les avantages sociaux offerts par l'Université.</p> <p>3. Toute femme membre du personnel a droit à un congé sans solde ou à un engagement à plein temps (moyennant une charge réduite) à titre de prolongation de son congé de maternité dont la durée maximum ne peut dépasser 12 mois consécutifs. Néanmoins, dans le cas des membres du personnel enseignant, le congé ainsi prolongé doit prendre fin au plus tard le premier jour du trimestre d'automne ou d'hiver au cours duquel le congé se prolongerait. Pendant ce congé prolongé, le membre du personnel doit cotiser sa part et celle de l'Université au régime d'avantages sociaux.</p> <p>4. Le membre du personnel doit aviser par écrit le directeur de son département ou le bibliothécaire de secteur de son intention de prendre un congé de maternité, et ce au plus tard soixante jours avant le début de son congé.</p> <p>5. Tous les congés de maternité sont accordés en vertu d'une autorisation du Conseil des gouverneurs, et doivent être attestés par une lettre signée par le Secrétaire général.</p> <p>6. À la fin d'un congé de maternité prolongé, le membre du personnel doit indiquer par écrit au Secrétaire général si elle souhaite que le prolongement de son congé soit considéré comme état de service aux fins de sa candidature à la permanence. Le prolongement du congé ne peut être considéré comme état de service aux fins de l'octroi d'un congé sabbatique. Dans le cas des bibliothécaires, le prolongement du congé n'est pas considéré comme une absence, ni comme une période de service aux fins de l'admissibilité à une nomination à un poste de niveau professionnel supérieur.</p>
Congés de maternité pour les I.C.	AIPSA	<p><b>CONGÉS DE MATERNITÉ POUR LES I.C.</b></p> <p><b>27.01</b></p> <p>L'I.C. enceinte qui a charge de cours ou qui a complété au moins une charge d'enseignement au cours des deux années précédentes, a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt semaines qui, sous réserve de l'alinéa 27.11, doivent être consécutives et peuvent s'échelonner sur trois trimestres consécutifs lorsque l'I.C. se sera vu attribuer une ou plusieurs charges de cours.</p> <p>L'I.C. qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.</p> <p>Aux fins du présent paragraphe et afin d'éviter des délais dans l'attribution des charges de cours, lorsqu'un congé de maternité doit commencer dans les jours qui suivent l'attribution des charges de cours ou en début de trimestre, l'I.C. qui aurait obtenu une ou plusieurs charges de cours n'eut été sa demande de congé, pourra obtenir un tel congé sans qu'il soit nécessaire qu'elle accepte au préalable la ou les charges de cours, de manière à ce que le département puisse lors de l'attribution des charges de cours, l'offrir à un autre I.C.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés de maternité pour les I.C.	AIPSA	<p><b>27.02</b> Lorsqu'un congé de maternité s'échelonne sur plus d'un trimestre et que l'I.C. informe par écrit le département qu'elle désire s'absenter en congé de maternité pour tout le trimestre, le département, dans l'attribution des charges de cours, pourra procéder de la manière décrite au troisième alinéa du paragraphe précédent.</p> <p><b>27.03</b> Dès qu'elle est en mesure de le faire et ce, au moins deux semaines avant la date du départ, l'I.C. avise son directeur de département de la date prévue de son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Ce dernier en informe immédiatement le Cabinet du doyen et le Service des personnels.</p> <p>Ce préavis écrit doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.</p> <p><b>27.04</b> La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'I.C. et comprend le jour de l'accouchement.</p> <p><b>27.05</b> Suite à la présentation d'une demande de prestations, en vertu du régime d'assurance-chômage, l'I.C. qui a complété au moins deux charges d'enseignement au cours des deux années précédentes et qui est déclarée admissible à de telles prestations, reçoit durant ce congé, sous réserve du paragraphe 27.13:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire pour chaque charge de cours contractée, et survenant pendant que le congé de maternité est en vigueur;</li> <li><b>2.</b> pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire pour chaque charge de cours contractée, et survenant pendant que le congé de maternité est en vigueur, et les prestations d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;</li> <li><b>3.</b> pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa 2, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire pour chaque charge de cours contractée, et survenant pendant que le congé de maternité est en vigueur et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.</li> <li><b>4.</b> Le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires de chômage (PSC) et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'I.C. ne devra, en aucun cas, dépasser 95% de son salaire hebdomadaire brut habituel.</li> </ol> <p>Pour les fins du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une I.C. a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.</p> <p>Si Emploi et Immigration Canada (EIC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel l'I.C. aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié des prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, l'I.C. continue de recevoir, pour une période équivalant au nombre de semaines ainsi réduites par EIC, l'indemnité complémentaire prévue par l'alinéa 2 comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés de maternité pour le I.C.	AIPSA	<p><b>27.06</b> L'I.C. qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage reçoit une indemnité égale à 95% de son salaire hebdomadaire pour chaque charge de cours contractée et survenant pendant que le congé de maternité est en vigueur et ce, durant dix (10) semaines.</p> <p><b>27.07</b> Les indemnités prévues aux paragraphes 27.05 et 27.06 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou dans les cas prévus ci-haut, à titre de paiements durant une période de congé causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.</p> <p><b>27.08</b> L'Université ne rembourse pas à l'I.C. les sommes qui pourraient être exigées d'elle par EIC en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de cette I.C. excède une fois et demie le maximum assurable.</p> <p><b>27.09</b> Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt semaines. Si l'I.C. revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Service des personnels, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.</p> <p><b>27.10</b> Si la naissance a lieu après la date prévue, l'I.C. a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.</p> <p>L'I.C. peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.</p> <p>Durant de telles extensions, l'I.C. ne reçoit ni indemnité ni salaire.</p> <p><b>27.11</b> L'I.C. qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, elle pourra, après en avoir informé son directeur de département, revenir au travail avant la fin de son congé. Le Cabinet du doyen et le Service des personnels en sont informés immédiatement.</p> <p>Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de l'alinéa précédent, l'Université verse à l'I.C. l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.</p> <p><b>27.12</b> Dans les cas prévus aux paragraphes 27.05 et 27.06:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'Université dans les deux semaines du début du congé;</li> <li>- l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'I.C. admissible à l'assurance-chômage, que quinze jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-chômage à son nom.</li> </ul> <p>Ces versements suivent les règles prévues au paragraphe 27.06.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés de maternité pour le I.C.	AIPSA	<p><b>27.13</b> L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les paragraphes 27.05 et 27.06.</p> <p><b>27.14</b> Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail de l'I.C. comportent des dangers physiques ou des risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, le directeur de département réaménage sa tâche jusqu'au début de son congé de maternité.</p> <p>Le certificat médical doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 40 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail et au règlement sur le certificat médical délivré pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite son enfant (décret 1326-81).</p> <p>L'I.C. dont la tâche a été ainsi réaménagée conserve ses droits et privilèges.</p> <p>Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'I.C. a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire n'y mette fin par après, le congé spécial se termine, pour l'I.C. en état de grossesse, à la première des deux dates suivantes: celle de son accouchement ou celle de la fin de son contrat.</p> <p>Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, l'I.C. est régie quant à son indemnité par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte.</p> <p><b>27.15</b> L'I.C. a également droit à un congé spécial pour autant qu'elle ait présenté un certificat médical en prescrivant la durée, dans les cas suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.</li> <li><b>2.</b> Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement.</li> </ol> <p>Durant les absences prévues au présent paragraphe, l'I.C. reçoit le salaire applicable en vertu de l'article 24.</p> <p><b>27.16</b> L'I.C. en congé de maternité revient au travail à la date prévue au préavis écrit qu'elle a fait parvenir à son directeur de département et au Service des personnels, avant les 1<sup>er</sup> août, décembre et avril des trimestres d'automne, d'hiver et d'été.</p> <p><b>27.17</b> Nonobstant ce qui précède, le retour au travail aux fins du présent article doit coïncider avec le début du trimestre.</p> <p><b>27.18</b> Aux fins des certificats médicaux prévus au présent article, l'Université se réserve le droit d'en exiger la vérification par un médecin de son choix.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
<b>Congés de maternité pour le I.C.</b>	<b>AIPSA</b>	<p><b>27.19</b> Par ailleurs, l'AIPSA et l'Université conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> si la EIC avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite que permettra d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires de chômage;</li> <li><b>2.</b> si, par la suite, la EIC modifiait ses exigences en cours de convention.</li> </ol> <p>Il est entendu que les discussions prévues au présent paragraphe ne constituent pas une réouverture de la négociation de la présente convention.</p>
<b>Droits parentaux</b>	<b>SPPUQAC</b>	<p><b>Dispositions générales</b></p> <p><b>16.01</b> Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est salarié du secteur public ou parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).</p> <p>Aux fins du présent article, on entend par conjointe ou conjoint, la femme et l'homme:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>a)</b> qui sont mariés et cohabitent;</li> <li><b>b)</b> qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;</li> <li><b>c)</b> qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.</li> </ol> <p>À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au professeur un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont il n'aurait pas bénéficié en restant au travail.</p> <p><b>16.02</b> Dans les limites de la durée de son contrat, le professeur substitut, invité ou professeur chercheur sous octroi a droit aux avantages prévus au présent article.</p> <p><b>Congés de maternité</b></p> <p><b>16.03</b> <b>A)</b> La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 16.08 B, doivent être consécutives.</p> <p><b>B)</b> La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.</p> <p><b>16.04</b> Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure doit aviser son directeur de département de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Ce dernier en informe immédiatement le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche. Ce préavis de la professeure doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.</p> <p><b>16.05</b> La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.</p> <p><b>16.06</b> <b>A)</b> La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, reçoit de telles prestations (à l'exception des alinéas a et c ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 16.10;</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
-----------------------------------	--	----------------

<p><b>Droits parentaux</b></p>	<p><b>SPPUQAC</b></p> <p><b>a)</b> pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes);</p> <p><b>b)</b> pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit;</p> <p><b>c)</b> pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire régulier (exclusion des primes), et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.</p> <p>Pour les fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.</p> <p><b>d)</b> Aux fins du présent article, le total des montants reçus par la professeure, en prestations d'assurance-chômage indemnité et traitement ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire régulier de cette professeure.</p> <p><b>B)</b> La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage, pour le seul motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième et la trentième semaine précédant celle prévue pour son accouchement, a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pourcent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce, durant dix (10) semaines.</p> <p><b>C)</b> La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce, durant huit (8) semaines.</p> <p><b>E)</b> Le traitement hebdomadaire régulier, le traitement hebdomadaire régulier différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires de chômage.</p> <p><b>F)</b> L'Université ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la professeure excède une fois et demie le maximum assurable.</p> <p><b>16.07</b> Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.</p> <p><b>16.08</b> <b>A)</b> Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.</p> <p>La professeure peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre semaines si l'état de santé de son enfant l'exige. Durant de telles extensions, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement.</p>
--------------------------------	---

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Droits parentaux	SPPUQAC	<p><b>B)</b> La professeure qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure pourra, après en avoir informé son directeur de département, revenir au travail avant la fin de son congé. Le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche en est informé immédiatement.</p> <p><b>16.09</b> Dans les cas prévus aux paragraphes 16.06 A, 16.06 B et 16.06 C, sous réserve du paragraphe 16.18 B:</p> <p><b>A)</b> aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée;</p> <p><b>B)</b> l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professeure admissible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-chômage établi à son nom;</p> <p><b>C)</b> le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).</p> <p><b>16.10</b> L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 16.06 A.</p> <p><b>16.11</b> Le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p> <p>La professeure à qui le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 16.19.</p> <p>La professeure qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné. Au retour du congé de maternité, la professeure réintègre son département.</p> <p><b>Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse</b></p> <p><b>16.12</b> Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail comportent des dangers physiques ou des risques pour la professeure ou pour l'enfant à naître, l'assemblée départementale procède à la modification de sa tâche. Les éléments de sa tâche qui lui sont retirés sont réputés avoir été accomplis.</p> <p>La professeure dont la tâche a été ainsi modifiée conserve ses droits et privilèges.</p> <p>Durant le retrait préventif, la professeure a droit à une indemnité équivalente à son plein salaire jusqu'au début de son congé de maternité. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Droits parentaux	SPPUQAC	<p><b>16.13</b> La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:</p> <p><b>A)</b> lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;</p> <p><b>B)</b> sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.</p> <p>Durant les absences prévues par la présente clause, la professeur a droit aux dispositions de l'article 15.</p> <p><b>16.14</b> La professeure absente du travail en vertu de la clause 16.13 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages du paragraphe 16.18 A. Lors de son retour au travail, la professeure réintègre son département.</p> <p><b>Autres congés parentaux</b></p> <p><b>16.15</b> Le professeur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.</p> <p>Le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement, pourvu que sa conjointe n'en bénéficie pas également et qu'il ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe de la clause 16.16.</p> <p>Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.</p> <p>Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de sa conjointe, le professeur n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.</p> <p><b>16.16</b> Le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles il reçoit une indemnité équivalente à son traitement régulier hebdomadaire (excluant les primes). Il n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.</p> <p>Le professeur qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages du paragraphe 16.18 A.</p> <p>Le professeur bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.</p> <p>Le professeur qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Droits parentaux	SPPUQAC	<p>effective de l'enfant, la durée maximale de congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.</p> <p>Le congé pour adoption prévu au premier paragraphe de la présente clause peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le professeur en décide ainsi après l'ordonnance de placement.</p> <p>Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le professeur bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévu à la clause 16.22.</p> <p>Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le professeur bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.</p> <p><b>16.17</b>  Dans le cadre d'un congé pour adoption, le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche doit faire parvenir au professeur, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p> <p>Le professeur à qui le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à la clause 16.20.</p> <p>Le professeur qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.</p> <p>Au retour du congé pour adoption, le professeur réintègre son département.</p> <p><b>16.18</b>  <b>A)</b> Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 16.08 A, les absences prévues à la clause 16.13 et le congé d'adoption prévu à la clause 16.16, le professeur demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi comme s'il était au travail, le tout sous réserve du présent article.</p> <p><b>B)</b> La professeure peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit le directeur de son département de la date du report.</p> <p><b>16.19</b>  <b>A)</b> Le congé de maternité peut être prolongé pour une période n'excédant pas deux (2) ans:</p> <p><b>a)</b> soit par un congé sans traitement;</p> <p><b>b)</b> soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, le professeur reçoit la rémunération d'un professeur à demi-temps;</p> <p><b>c)</b> soit par une combinaison de l'un et l'autre.</p> <p>Cette prolongation est accordée à l'un ou l'autre des conjoints.</p> <p>Le professeur peut bénéficier de la partie de la prolongation dont sa conjointe ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
-----------------------------------	--	----------------

<p><b>Droits parentaux</b></p>	<p><b>SPPUQAC</b></p>	<p><b>B)</b> Le professeur qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe 16.19 A qui précède peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence au moment décidé par le professeur et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas au professeur qui adopte l'enfant de sa conjointe.</p> <p><b>16.20</b> Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à la clause 16.19.</p> <p><b>16.21</b> Le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche accepte, à la demande du professeur, de le libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. Le professeur reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à la session subséquente.</p> <p>Cette clause ne s'applique pas si le professeur se prévaut des clauses 16.19 ou 16.20.</p> <p><b>16.22</b> Le professeur, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité (clause 16.19) ou d'adoption (clause 16.20) a droit aux avantages suivants pour la partie sans solde de son congé:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conservation de son expérience;</li> <li>- participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent et qu'ils en assument la totalité des coûts;</li> <li>- réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;</li> <li>- réintégration, à l'échéance du congé sans traitement, dans son département.</li> </ul> <p><b>16.23</b> Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche fait parvenir au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu aux clauses 16.19 et 16.20.</p> <p>Le retour au travail doit coïncider avec un début de session.</p> <p>Le professeur doit donner un préavis de son retour au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que le département puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi le professeur est réputé avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.</p> <p><b>16.24</b> La prolongation de congé prévue aux clauses 16.19 et 16.20 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Pour la clause 16.20, cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.</p> <p><b>16.25</b> Le présent article sera modifié en conformité avec les dispositions appliquées par le gouvernement dans les secteurs public et parapublic. Les parties conviennent que ces modifications seront soumises pour étude au comité de relations de travail prévu à la clause 2.07. Le comité aura un délai de deux (2) mois pour faire rapport et modifier le texte du présent article en conséquence.</p>
--------------------------------	-----------------------	--

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congé de maternité et droits parentaux	SPUQAT	<p><b>17.01</b> La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui sous réserve de la clause 17.06 b), doivent être consécutives.</p> <p>La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé de maternité.</p> <p><b>17.02</b> Pour obtenir un congé de maternité, la professeure doit donner un préavis écrit à cet effet à sa directrice de département, avec copie à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance, ainsi que les dates prévues de son absence.</p> <p>Le préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la professeure doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la professeure est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.</p> <p><b>17.03</b> La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure concernée et comprend le jour de l'accouchement.</p> <p><b>17.04</b> A) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage reçoit de telles prestations (à l'exception des alinéas a) et c) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 17.08:</p> <p>a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base;</p> <p>b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit.</p> <p>Cependant, lorsque la professeure travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe B) de la clause 17.04, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance-chômage correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professeure produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse Emploi et Immigration Canada (E.I.C.).</p> <p>De plus, si E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la professeure aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la professeure continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.</p> <p>c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congé de maternité et droits parentaux	SPUQAT	<p>Pour les fins du paragraphe b) de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage que la professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.</p> <p><b>B)</b> Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux) ainsi que des organismes suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la Commission des droits de la personne;</li> <li>- les Commissions de formation professionnelle;</li> <li>- la Commission des services juridiques;</li> <li>- les Conseils de la santé et des services sociaux;</li> <li>- les Corporations d'aide juridique;</li> <li>- l'Office de la construction du Québec;</li> <li>- l'Office franco-québécois pour la jeunesse;</li> <li>- la Régie des installations olympiques;</li> <li>- la Société des loteries et courses du Québec;</li> <li>- la Société des traversiers du Québec;</li> <li>- la Société immobilière du Québec;</li> <li>- le Musée du Québec;</li> <li>- le Musée de la Civilisation;</li> <li>- le Musée d'Art contemporain;</li> <li>- la Société des établissements de plein air du Québec;</li> <li>- la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires et tout autre organisme ... visé à l'annexe C de la loi 37.</li> </ul> <p>De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu de la clause 17. 04 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professeure a satisfait cette exigence auprès de l'un ou de l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.</p> <p><b>C)</b> Le total des montants reçus par la professeure durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnités et traitements, ne peut cependant excéder 93 % du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.</p> <p><b>D)</b> L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.</p> <p><b>E)</b> La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage, a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93%) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant dix (10) semaines.</p> <p><b>F)</b> La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant huit (8) semaines.</p> <p>Le salaire hebdomadaire régulier, le salaire hebdomadaire régulier différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus, en vertu du régime de prestations supplémentaires de chômage.</p> <p>Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-haut, à titre de paiements durant une période de congé causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
<b>Congé de maternité et droits parentaux</b>	<b>SPUQAT</b>	<p>L'Université ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par E.I.C. en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la professeure excède une fois et demie le maximum assurable.</p> <p><b>17.05</b> Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Université, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.</p> <p><b>17.06</b> A) Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.</p> <p>La professeure peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.</p> <p>Durant de telles extensions, la professeure ne reçoit ni indemnité, ni traitement.</p> <p>B) La professeure qui accouche prématurément et dont l'enfant est, en conséquence, hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins particuliers. Dans un tel cas, la professeure pourra, après en avoir informé sa directrice de département et la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, revenir au travail avant la fin de son congé.</p> <p><b>17.07</b> Dans les cas prévus aux clauses 17.04 A), 17.04 B), 17.04 C):</p> <p>a) Sous réserve de la clause 17.17 B) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée.</p> <p>b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professeure admissible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-chômage établi à son nom.</p> <p>c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic spécifié à la clause 17. 04 B).</p> <p><b>17.08</b> L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 17. 04 A). Dans le cas où les dispositions du 2<sup>e</sup> paragraphe de la clause 17. 04 A) b) s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncés.</p> <p><b>17.09</b> L'Université doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p> <p>La professeure à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 17.18.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
<b>Congé de maternité et droits parentaux</b>	<b>SPUQAT</b>	<p>La professeure qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.</p> <p>Au retour du congé de maternité la professeure réintègre son département.</p> <p><b>17.10</b> Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail de la tâche de la professeure comportent des dangers physiques, ou risques de maladies infectieuses pour elle ou l'enfant à naître, l'Assemblée départementale réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité. La professeure ainsi affectée conserve ses droits et privilèges.</p> <p><b>17.11</b> L'Université s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la professeure puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par E.I.C. en vertu des articles 17.01 à 17.10 inclusivement, indépendamment des modifications ou critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette entrée en vigueur, mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations d'assurance-chômage.</p> <p>Par ailleurs, les parties se rencontrent pour discuter les points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires de chômage.</li> <li>2. Si, par la suite, E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.</li> </ol> <p>Il est entendu que cette discussion ne constitue pas une réouverture de la convention.</p> <p><b>17.12</b> La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:</p> <p><b>a)</b> Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin mandaté par l'Université; cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.</p> <p><b>b)</b> Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.</p> <p>Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure a droit aux dispositions de l'article 18.</p> <p><b>17.13</b> La professeure absente du travail en vertu de la clause 17.12 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de la clause 17.17 A).</p> <p>Lors d'un retour au travail, suite à une absence prévue à la clause 17.12, la professeure réintègre son département.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congé de maternité et droits parentaux	SPUQAT	<p><b>Congés sociaux (naissance et adoption)</b></p> <p><b>17.14</b> Le professeur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.</p> <p>La professeure qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'elle ne bénéficie pas du congé prévu au premier paragraphe de la clause 17.15.</p> <p>Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.</p> <p>Toutefois, s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la professeure ou le professeur n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.</p> <p><b>17.15</b> La professeure qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lequel elle reçoit une indemnité équivalant à son salaire régulier hebdomadaire (excluant les primes). Elle n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.</p> <p>La professeure qui prend congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut, bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de la clause 17.17 A).</p> <p>La professeure bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.</p> <p>La professeure qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.</p> <p>Le congé pour adoption prévu au premier alinéa de la présente clause peut prendre effet à la date du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si la professeure en décide ainsi après l'ordonnance de placement.</p> <p>Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la professeure bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévu à la clause 17.21.</p> <p>Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, la professeure bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.</p> <p><b>17.16</b> Dans le cadre d'un congé pour adoption, l'Université doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congé de maternité et droits parentaux	SPUQAT	<p>La professeure à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à la clause 17.18.</p> <p>La professeure qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.</p> <p>Au retour du congé pour adoption, la professeure réintègre son département.</p> <p><b>17.17</b>  <b>A)</b> Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues à la clause 17.06 A), les absences prévues à la clause 17.12 et le congé d'adoption prévu à la clause 17.15, la professeure demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si elle était au travail, le tout sous réserve du présent article.</p> <p><b>B)</b> La professeure, peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son directeur de département et la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche de la date du report.</p> <p><b>17.18</b>  <b>A)</b> Le congé de maternité peut être prolongé pour une période n'excédant pas deux (2) ans:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. soit par un congé sans solde;</li> <li>2. soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, la professeure reçoit la moitié de son salaire hebdomadaire de base;</li> <li>3. soit par une combinaison de l'un et l'autre.</li> </ol> <p>Cette prolongation est accordée à l'un ou l'autre des conjoints.</p> <p>La professeure peut bénéficier de la partie de la prolongation dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.</p> <p><b>B)</b> La professeure, le professeur qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe 17.18 A) qui précède, peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence, au moment décidé par la professeure ou le professeur et se termine au plus tard un (1) ans après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas à la professeure ou au professeur qui adopte l'enfant de son conjoint.</p> <p><b>17.19</b>  Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à la clause précédente (17.18).</p> <p><b>17.20</b>  L'Université accepte, à la demande de la professeure, de la libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. La professeure, reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à la session subséquente.</p> <p>Cette clause ne s'applique pas si la professeure se prévaut de la clause 17.18 ou 17.19.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
<p><b>Congé de maternité et droits parentaux</b></p>	<p><b>SPUQAT</b></p>	<p><b>17.21</b> La professeure, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité (17.18) ou d'adoption (17.19), a droit aux avantages suivants pour la partie sans solde de son congé:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) conservation de son expérience;</li> <li>b) participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives si ces derniers le permettent et qu'il assume la totalité des coûts;</li> <li>c) réintégration avant l'échéance de son congé sans solde après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;</li> <li>d) réintégration, à l'échéance du congé sans solde dans son département.</li> </ul> <p><b>17.22</b> Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans solde, l'Université fait parvenir à la professeure un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde prévu aux clauses 17.18 et 17.19.</p> <p>Le retour au travail doit coïncider avec un début de session.</p> <p>La professeure doit donner un préavis de son retour au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que le département puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi, la professeure est réputée avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.</p> <p><b>17.23</b> La prolongation du congé prévue aux clauses 17.18 et 17.19 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée à l'Université au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Pour la clause 17.19, cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.</p>

<p><b>Congé de maternité et droits parentaux</b></p>	<p><b>SPUQAH</b></p>	<p><b>19.01</b>  Le professeur enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 19.06 b), doivent être consécutives.</p> <p>Le professeur qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaines précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.</p> <p><b>19.02</b>  Pour obtenir un congé de maternité, le professeur doit donner un préavis écrit à cet effet à son directeur de département, avec copie au vice-recteur aux ressources humaines, au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance, ainsi que les dates prévues de son absence.</p> <p>Le préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que le professeur doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, le professeur est exempté de la formalité du préavis, sous réserve de la production au vice-recteur aux ressources humaines d'un certificat médical attestant qu'il devrait quitter son emploi sans délai.</p> <p><b>19.03</b>  La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient au professeur concerné et comprend le jour de l'accouchement.</p>
--	----------------------	---

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congé de maternité et droits parentaux	SPUQAH	<p><b>19.04 A)</b> Le professeur qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclaré admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 19.08:</p> <p><b>a)</b> Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93%) de son traitement hebdomadaire de base.</p> <p><b>b)</b> Pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'il reçoit ou pourrait recevoir.</p> <p>Cependant, lorsque le professeur travaille pour plus d'un employeur prévu au paragraphe c) de la clause 19.07 ou occupe plus d'un emploi régi par plus d'une convention collective comportant des dispositions relatives aux droits parentaux, il reçoit de chacun des employeurs ou en vertu de chacune des conventions collectives une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement de base versé par l'employeur ou en vertu de chacune des conventions collectives, et le pourcentage de prestations d'assurance-chômage correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qui lui est versée par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versée par l'ensemble des employeurs ou en vertu de l'ensemble des conventions collectives pour lesquelles un tel bénéfice lui est applicable. À cette fin, le professeur produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci ou en vertu de chacune des conventions collectives en même temps que le montant des prestations que lui verse maintenant Emploi et Immigration Canada.</p> <p><sup>1</sup> Le professeur absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.</p> <p><b>c)</b> Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.</p> <p>Pour les fins du paragraphe b) de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage que le professeur a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.</p> <p>Le total des montants ainsi versé aux professeurs durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnités et traitements ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) versé par son ou ses employeur(s) et, le cas échéant, en vertu de la ou les convention(s) collective(s) qui lui est (sont) applicable(s).</p> <p>L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse au professeur en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
-----------------------------------	--	----------------

<p><b>Congé de maternité et droits parentaux</b></p>	<p><b>SPUQAH</b></p>	<p><b>19.04 B)</b>  Le professeur qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage, pour le seul motif qu'il n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage, a droit à une indemnité égale.</p> <p><b>19.04 C)</b>  Le professeur qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant huit (8) semaines.</p> <p>Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-haut, à titre de paiements durant une période de congé causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.</p> <p>L'Université ne rembourse pas au professeur les sommes qui pourraient être exigées de lui par la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu du professeur excède une fois et demie le maximum assurable.</p> <p><b>19.05</b>  Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si le professeur revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, il produit, sur demande de l'Université, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.</p> <p><b>19.06</b>  <b>a)</b> Si la naissance a lieu après la date prévue, le professeur a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard sauf s'il dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.</p> <p>Le professeur peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.</p> <p>Durant de telles extensions, le professeur ne reçoit ni indemnité ni traitement.</p> <p><b>b)</b> Le professeur qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celui-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins particuliers. Dans un tel cas, le professeur pourra après en avoir informé son directeur de département et le vice-recteur aux ressources humaines revenir au travail avant la fin de son congé.</p> <p><b>c)</b> aux fins de calcul de l'indemnité à verser en vertu du 2<sup>e</sup> paragraphe A) b) de la clause 19.04 et aux fins de calcul du service, l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) ainsi que des organismes suivants sont considérés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la Commission des droits de la personne;</li> <li>- les Commissions de formation professionnelle;</li> <li>- la Commission des services juridiques;</li> <li>- les Conseils de la santé et des services sociaux;</li> <li>- les Corporations d'aide juridique;</li> <li>- l'Office de la construction du Québec;</li> <li>- l'Office franco-québécois pour la jeunesse;</li> </ul>
--	----------------------	--

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congé de maternité et droits parentaux	SPUQAH	<p>- la Régie des installations olympiques;  - la Société des loteries et courses du Québec;  - la Société des traversiers du Québec;  - la Société immobilière du Québec;  - le Musée du Québec;  - le Musée de la Civilisation;  - le Musée d'Art contemporain;  - la Société des établissements de plein air du Québec;  - la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires et tout autre organisme ... visé à l'annexe C de la loi 37.</p> <p>De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu de la clause 17. 04 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professeure a satisfait cette exigence auprès de l'un ou de l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.</p> <p><b>19.07</b>  Dans les cas prévus aux clauses 19.04 A), 19.04 B) et 19.04 C):</p> <p>a) Sous réserve de la clause 19.16 B) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle le professeur est rémunéré.</p> <p>b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas d'un professeur admissible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après la production par lui d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-chômage établi à son nom.</p> <p><b>19.08</b>  L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 19.04 A).</p> <p><b>19.09</b>  L'Université doit faire parvenir au professeur, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis impliquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p> <p>Le professeur à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 19.17.</p> <p>Le professeur qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.</p> <p>Au retour du congé de maternité, le professeur réintègre son département.</p> <p><b>19.10</b>  Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail de la tâche du professeur comportent des dangers physiques, ou risques de maladies infectieuses pour lui ou pour l'enfant à naître, l'assemblée départementale réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité. Le professeur ainsi affecté conserve ses droits et privilèges.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
<b>Congé de maternité et droits parentaux</b>	<b>SPUQAH</b>	<p><b>19.11</b> Le professeur a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:</p> <p><b>a)</b> Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Université; cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.</p> <p><b>b)</b> Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.</p> <p>Durant les absences prévues par la présente clause le professeur a droit aux dispositions de l'article 18.</p> <p><b>19.12</b> Le professeur absent du travail en vertu de la clause 19.11 bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages de la clause 19.16 A).</p> <p>Lors d'un retour au travail suite à une absence prévue à la clause 19.11, le professeur réintègre son département.</p> <p><b>Congés sociaux (naissance et adoption)</b></p> <p><b>19.13</b> Le professeur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.</p> <p>Le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'il ou elle ne bénéficie pas du congé prévu au premier paragraphe de la clause 19.14.</p> <p><b>19.14</b> Le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles, il ou elle reçoit une indemnité équivalente à son traitement hebdomadaire de base. Il ou elle n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.</p> <p>Le professeur qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut, bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages de la clause 19.16 A).</p> <p>Le professeur bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.</p> <p>Le professeur qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Vice-rectorat aux ressources humaines, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.</p> <p>Le congé pour adoption prévu au premier alinéa de la présente clause peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le professeur en décide ainsi après l'ordonnance de placement.</p>

## **CONGÉS PARENTAUX**

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congé de maternité et droits parentaux	SPUQAH	<p>Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le professeur bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévus à la clause 19.20.</p> <p>Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le professeur bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.</p> <p><b>19.15</b>  Dans le cadre d'un congé pour adoption, l'Université doit faire parvenir au professeur, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p> <p>Le professeur à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à la clause 19.18.</p> <p>Le professeur qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.</p> <p>Au retour du congé pour adoption, le professeur réintègre son département.</p> <p><b>19.16</b>  <b>A)</b> Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues à la clause 19.06 a), les absences prévues à la clause 19.11 et le congé d'adoption prévu à la clause 19.14, le professeur demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, pour autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si il ou elle était au travail, le tout sous réserve du présent article.</p> <p><b>B)</b> Le professeur peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, il avise par écrit son directeur de département et le vice-recteur aux ressources humaines de la date du report.</p> <p><b>19.17</b>  Le congé de maternité peut être prolongé pour une période n'excédant pas deux (2) ans:</p> <p><b>a)</b> soit par un congé sans solde;  <b>b)</b> soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, le professeur reçoit le traitement de base d'un professeur à demi-temps (1/2);  <b>c)</b> soit par une combinaison de l'un et l'autre.</p> <p>Cette prolongation est accordée à l'un ou l'autre des conjoints.</p> <p>Le professeur peut bénéficier de la partie de la prolongation dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.</p> <p><b>19.18</b>  Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à la clause 19.17.</p> <p><b>19.19</b>  Le Vice-rectorat aux ressources humaines accepte, à la demande du professeur, de le libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. Le professeur reprendra cette demi-tâche (1/2) d'enseignement soit à la session suivante, soit à la session subséquente.</p> <p>Cette clause ne s'applique pas si le professeur se prévaut des clauses 19.17 et 19.18.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congé de maternité et droits parentaux	SPUQAH	<p><b>19.20</b> Le professeur, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité (19.17) ou d'adoption (19.18), a droit aux avantages suivants pour la partie sans solde de son congé:</p> <p>A) conservation de son expérience;</p> <p>B) participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives si ces derniers le permettent et qu'il ou qu'elle en assume la totalité des coûts;</p> <p>C) réintégration avant l'échéance de son congé sans solde après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;</p> <p>D) réintégration, à l'échéance du congé sans solde, dans son département.</p> <p><b>19.21</b> Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans solde, l'Université fait parvenir au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde prévu aux clauses 19.17 et 19.18.</p> <p>Le retour au travail doit coïncider avec un début de session.</p> <p>Le professeur doit donner un préavis de son retour au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que le département puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi le professeur est réputé avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.</p> <p><b>19.22</b> La prolongation du congé prévu aux clauses 19.17 et 19.18 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée à l'Université au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Pour la clause 19.18, cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.</p> <p><b>19.23</b> Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic ou du secteur universitaire.</p> <p><b>19.24</b> Dans les limites de la durée de son contrat, le professeur suppléant ou invité a droit aux avantages prévus au présent article.</p> <p><b>19.25</b> L'Université s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention le professeur puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Université en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C. (prestations supplémentaires de chômage).</p> <p>Par ailleurs, les parties se rencontrent pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:</p> <p>i) Si E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage. ii) Si, par la suite, E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention.</p> <p>Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
<b>Droits parentaux</b>	<b>SPPTU</b>	<p><b>Congés de maternité</b></p> <p><b>19.03</b> a) La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 19.08 paragraphe b), doivent être consécutives.</p> <p>b) La professeure qui accouche d'une, d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.</p> <p><b>19.04</b> Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure doit aviser la directrice ou le directeur de l'Enseignement et de la recherche de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité.</p> <p>Ce préavis de la professeure doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.</p>

**19.05**

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.

**19.06**

La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

**A)** La professeure qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, reçoit de telles prestations (à l'exception des alinéas a) et c) ci-dessus, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 19.10:

**a)** pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes);

**b)** pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit;

**c)** pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine du congé de maternité.

Pour les fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

**d)** Aux fins du présent article, le total des montants reçus par la professeure, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et salaire ne peut en aucun cas excéder 93% du salaire hebdomadaire régulier de cette professeure.

**B)** La professeure qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage, pour le seul motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt semaines au cours de sa période de référence prévue au régime d'assurance-chômage, a droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce, durant dix semaines.

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
-----------------------------------	--	----------------

<p><b>Droits parentaux</b></p>	<p><b>SPPTU</b></p>	<p><b>C)</b> La professeure qui a moins de 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux 2/3 de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce, durant huit semaines.</p> <p><b>D)</b> Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-haut, à titre de paiements durant une période de congé causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.</p> <p><b>E)</b> Le salaire hebdomadaire régulier, le salaire hebdomadaire régulier différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires de chômage.</p> <p><b>F)</b> La Télé-université ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la professeure excède une fois et demie le maximum assurable.</p> <p><b>19.07</b> Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Direction de l'Enseignement et de la recherche, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.</p> <p><b>19.08</b> <b>a)</b> Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux semaines de congé de maternité après la naissance.</p> <p>La professeure peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.</p> <p>Durant de telles extensions, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement.</p> <p><b>b)</b> La professeure qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure peut, après en avoir informé la directrice, le directeur de l'Enseignement et de la recherche, revenir au travail avant la fin de son congé.</p> <p><b>19.09</b> Dans les cas prévus aux paragraphes 19.06 A, 19.06 B et 19.06 C, sous réserve du paragraphe 19.18 b):</p> <p><b>a)</b> Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée.</p> <p><b>b)</b> L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par la Télé-université dans les deux semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professeure admissible à l'assurance-chômage, que quinze jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-chômage établi à son nom.</p> <p><b>c)</b> Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).</p>
--------------------------------	---------------------	---

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Droits parentaux	SPPTU	<p><b>19.10</b> L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 19.06 A.</p> <p><b>19.11</b> La Direction de l'enseignement et de la recherche doit faire parvenir à la professeure, au cours de la 4<sup>e</sup> semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p> <p>La professeure à qui la Direction de l'enseignement et de la recherche a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 19.19.</p> <p>La professeure qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.</p> <p>Au retour du congé de maternité la professeure réintègre son département.</p> <p><b><u>Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse</u></b></p> <p><b>19.12</b> Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail de la tâche de la professeure comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, la directrice, le directeur de l'Enseignement et de la Recherche, après avis du Conseil professoral, réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité. À défaut de quoi elle a droit à un retrait préventif jusqu'à ce que le réaménagement soit fait ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité.</p> <p>La professeure dont les tâches ont été ainsi réaménagées conserve ses droits et privilèges.</p> <p>Durant le retrait préventif, la professeure a droit à une indemnité équivalente à son plein salaire jusqu'au début de son congé de maternité. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public.</p> <p><b>19.13</b> La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:</p> <p><b>a)</b> lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un, un médecin de la Télé-université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement;</p> <p><b>b)</b> sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement.</p> <p>Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure a droit aux dispositions de l'article 18.</p> <p><b>19.14</b> La professeure absente du travail en vertu de la clause 19.13 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de la clause 19.18, paragraphe a). Lors de son retour au travail, la professeure réintègre son unité d'enseignement et de recherche.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Droits parentaux	SPPTU	<p><b><u>Autres congés parentaux</u></b></p> <p><b>19.15</b>  Le professeur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.</p> <p>La professeure, le professeur qui adopte légalement une, un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dont seuls les deux premiers sont avec maintien du traitement, pourvu que sa conjointe, son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'elle, il ne bénéficie pas du congé prévu au premier alinéa de la clause 19.16.</p> <p>Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.</p> <p>Toutefois, s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la professeure ou le professeur n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux jours ouvrables.</p> <p><b>19.16</b>  La professeure, le professeur qui adopte légalement une, un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix semaines consécutives durant lesquelles elle, il reçoit une indemnité équivalente à son salaire régulier hebdomadaire (excluant les primes). Cette personne n'a pas droit un tel congé si sa conjointe, son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.</p> <p>La professeure, le professeur qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut, bénéficie, à condition d'y avoir normalement droit, des avantages de la clause 19.18, paragraphe a).</p> <p>La professeure, le professeur bénéficie, en vue de l'adoption d'une, d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix semaines à compter de la prise en charge effective de cette, cet enfant.</p> <p>La professeure, le professeur qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la directrice, le directeur de l'Enseignement et de la recherche, si possible deux semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix semaines, conformément à l'alinéa qui précède.</p> <p>Le congé pour adoption prévu au premier alinéa de la présente clause peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix semaines et si la professeure, le professeur en décide ainsi après l'ordonnance de placement.</p> <p>Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la professeure, le professeur bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévus à la clause 19.22.</p> <p>Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, la professeure, le professeur bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
-----------------------------------	--	----------------

<p><b>Droits parentaux</b></p>	<p><b>SPPTU</b></p>	<p><b>19.17</b>  Dans le cadre d'un congé pour adoption, la Direction de l'enseignement et de la recherche doit faire parvenir à la professeure, au professeur au cours de la 4<sup>e</sup> semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p> <p>La professeure, le professeur à qui la Direction de l'enseignement et de la recherche a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à la clause 19.20.</p> <p>La professeure, le professeur qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, la personne qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.</p> <p>Au retour du congé pour adoption, la professeure, le professeur réintègre son unité d'enseignement et de recherche.</p> <p><b>19.18</b>  <b>a)</b> Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues à la clause 19.08, paragraphe a), les absences prévues à la clause 19.13 et le congé d'adoption prévu à la clause 19.16, la professeure, le professeur demeure à l'emploi de la Télé-université et bénéficie, à condition d'y avoir normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si elle, il était au travail, le tout sous réserve du présent article.</p> <p><b>b)</b> La professeure peut reporter au maximum quatre semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la directrice, le directeur de l'Enseignement et de la recherche de la date du report.</p> <p><b>19.19</b>  <b>A)</b> Le congé de maternité peut être prolongé pour une période n'excédant pas deux ans:</p> <p><b>a)</b> soit par un congé sans traitement;</p> <p><b>b)</b> soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, la professeure, le professeur reçoit la rémunération d'une professeure, un professeur à demi-temps (1/2);</p> <p><b>c)</b> soit par une combinaison de l'un et l'autre.</p> <p>Cette prolongation est accordée à l'une, l'un ou l'autre des conjointes, conjoints.</p> <p>La professeure, le professeur peut bénéficier de la partie de la prolongation dont sa conjointe, son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux périodes immédiatement consécutives.</p> <p><b>B)</b> La professeure, le professeur qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe 19.19 A qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus 34 semaines continues qui commence au moment décidé par la professeure ou le professeur et se termine au plus tard un an après la naissance, dans le cas d'une adoption, un an après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas à la professeure ou au professeur qui adopte l'enfant de son conjoint.</p> <p><b>19.20</b>  Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à la clause 19.19.</p>
--------------------------------	---------------------	--

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Droits parentaux	SPPTU	<p><b>19.21</b> La directrice, le directeur de l'Enseignement et de la recherche accepte, à la demande de la professeure, de la libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. La professeure reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à la session subséquente.</p> <p>Cette clause ne s'applique pas si la professeure se prévaut des clauses 19.19 ou 19.20.</p> <p><b>19.22</b> La professeure, le professeur, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité (clause 19.19) ou d'adoption (clause 19.20) a droit aux avantages suivants pour la partie sans solde de son congé:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conservation de son expérience;</li> <li>- participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent et que la professeure, le professeur en assume la totalité des coûts;</li> <li>- réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à la Télé-université un préavis écrit d'au moins trois mois;</li> <li>- réintégration, à l'échéance du congé sans traitement, dans son département.</li> </ul> <p><b>19.23</b> Quatre mois avant l'expiration du congé sans traitement, la Direction de l'Enseignement et de la recherche fait parvenir à la professeure, au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu aux clauses 19.19 et 19.20.</p> <p>La professeure, le professeur doit donner un préavis de son retour au moins trois mois avant l'expiration dudit congé afin que la directrice, le directeur de l'Enseignement et de la recherche puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi cette personne est réputée avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.</p> <p><b>19.24</b> La prolongation de congé prévue aux clauses 19.19 et 19.20 est accordée par la directrice, le directeur de l'Enseignement et de la recherche à la suite d'une demande écrite qui lui a été présentée au moins deux semaines avant le début de ladite prolongation. Pour la clause 19.20, cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.</p> <p><b><u>Congés sociaux</u></b></p> <p><b>20.01</b> La professeure, le professeur a droit à des congés sociaux à l'occasion d'événements touchant sa famille ou pour remplir un devoir civique, conformément à la pratique en vigueur pour l'ensemble du personnel de la Télé-université en autant qu'elle, qu'il en avise au préalable par écrit la directrice, le directeur de l'Enseignement et de la recherche.</p>
Congé de développement professionnel	SPPTU	<p><b>14.08</b> Les congés sont accordés dans l'ordre suivant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en ordre décroissant du nombre d'années accumulées aux fins de développement professionnel, tel que défini à l'article 14.03;</li> <li>- face à des candidatures présentant un nombre égal d'années accumulées aux fins de développement professionnel, les congés sont accordés en ordre décroissant du nombre d'années de service, tel que définit ci-après;</li> </ul>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congé de développement professionnel	SPPTU	- par année de service, on entend la période passée à titre de professeure, professeur de la Télé-université excluant la durée de congés autorisés avec ou sans solde, mais incluant les congés relatifs aux droits parentaux, les périodes de développement professionnel et celles durant lesquelles la professeure, le professeur est en prêt de service et (ou) mis à la disposition d'organismes extérieurs.
Droits parentaux	APIAF	<p><b><u>Congé de maternité</u></b></p> <p><b>29.03</b> La professeure en état de grossesse a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 29.05, doivent être consécutives.</p> <p>La professeure qui devient en état de grossesse alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité.</p> <p>La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.</p> <p><b>29.04</b> La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, s'effectue selon le choix de la professeure concernée et comprend le jour de l'accouchement.</p> <p><b>29.05</b> Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la professeure peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.</p> <p>La professeure dont l'enfant est hospitalisée dans les quinze (15) jours de sa naissance à également ce droit.</p> <p>Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.</p> <p>Lors de la reprise du congé de maternité, l'INSTITUT verse à la professeure, l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était prévalu d'une telle suspension.</p> <p><b>26.06</b> Pour obtenir le congé de maternité, la professeure doit donner un préavis écrit au SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.</p> <p>Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la professeure doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la professeure est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production au SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.</p> <p><b><u>Cas admissibles à l'assurance-chômage</u></b></p> <p><b>29.07</b> La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service (*) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 29.10:</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux	APIAF	<p>a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% <sup>(1)</sup> de son salaire hebdomadaire régulier;</p> <p>b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.</p> <p>De plus, si la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la professeure aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la professeure continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par la C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier paragraphe du présent alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.</p> <p>Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur ou occupe plus d'un emploi régi par plus d'une convention collective comportant des dispositions relatives aux droits parentaux et qu'elle reçoit de chacun des employeurs ou en vertu de chacune des conventions collectives une indemnité complémentaire, l'indemnité complémentaire est alors égale à la différence entre 93% du traitement de base versé par l'employeur ou en vertu de chacune des conventions collectives et le pourcentage de prestations d'assurance-chômage correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qui lui est versé par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versée par l'ensemble des employeurs ou en vertu de l'ensemble des conventions collectives pour lesquelles un tel bénéfice lui est applicable. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci ou en vertu de chacune des conventions collectives en même temps que le montant des prestations qui lui verse maintenant la C.E.I.C.</p> <p>c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b) de la présente clause, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.</p> <p>d) Aux fins du calcul de l'indemnité à verser en vertu du deuxième paragraphe de l'alinéa b) de la présente clause, le service est calculé auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux) ainsi que des organismes suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la Commission des droits de la personne;</li> <li>- les Commissions de formation professionnelle;</li> <li>- la Commission des services juridiques;</li> <li>- les Conseils de la santé et des services sociaux;</li> <li>- les Corporations d'aide juridique;</li> <li>- l'Office de la construction du Québec;</li> <li>- l'Office franco-québécois pour la jeunesse;</li> <li>- la Régie des installations olympiques;</li> <li>- la Société des loteries et courses du Québec;</li> <li>- la Société des traversiers du Québec;</li> <li>- la Société immobilière du Québec et</li> <li>- tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la loi 37.</li> </ul> <p>e) Le total des montants ainsi versés à la salariée durant son congé de maternité en prestations d'assurance-chômage, indemnités et traitements ne peut cependant excéder 93% du traitement de base versé par son ou ses employeurs et, le cas échéant, en vertu de la ou des convention(s) collective(s) qui lui est (sont) applicable(s).</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux	APIAF	<p><b>f)</b> L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.</p> <p>* la professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité et comporte une prestation ou une rémunération.</p> <p>(1) 93%: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la professeure est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part de la cotisation aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son salaire.</p> <p><b><u>Cas non admissibles à l'assurance-chômage</u></b></p> <p><b>29.08</b></p> <p><b>a)</b> La professeure à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour le motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.</p> <p><b>b)</b> La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale au 2/3 de son salaire hebdomadaire régulier et ce, durant huit (8) semaines.</p> <p><b><u>Dans les cas prévus aux clauses 29.07 et 29.08</u></b></p> <p><b>29.09</b></p> <p><b>a)</b> L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'INSTITUT dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professeure éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage.</p> <p><b>b)</b> Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic.</p> <p><b>c)</b> Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.</p> <p><b>d)</b> L'Employeur ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la C.E.I.C. en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la professeure excède une fois et demie le maximum assurable.</p> <p><b>e)</b> L'INSTITUT ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.</p> <p><b>f)</b> Le total des montants reçus par la professeure durant son congé de maternité en prestations d'assurance-chômage, indemnité et salaire ne peut cependant excéder 93% du salaire hebdomadaire régulier versé par l'INSTITUT.</p>

# CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
<p><b>Congés parentaux</b></p>	<p><b>APIAF</b></p>	<p><b>29.10</b> L'allocation de congé de maternité<sup>(1)</sup> versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 29.07.</p> <p>(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360 \$).</p> <p><b>29.11</b> Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 29.12, la professeure demeure à l'emploi de l'INSTITUT et continue, en autant qu'elle y ait normalement droit, à bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, y compris les dispositions relatives à l'accumulation de service pour fins d'acquisition de la permanence.</p> <p><b>29.12</b> Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.</p> <p><b>29.13</b> Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.</p> <p><b>29.14</b> Le SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé. La professeure doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 29.26. La professeure qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.</p> <p><b>29.15</b> Au retour de son congé de maternité, la professeure reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la professeure a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.</p> <p><b>Affectation provisoire</b></p> <p><b>29.16</b> Sur présentation d'un certificat médical, la professeure peut exiger une modification de sa tâche selon la procédure prévue à l'article 12 «Répartition des tâches» pour la durée de sa grossesse dans les cas suivants:</p> <p><b>a)</b> ses conditions de travail comportent des risques de maladies infectieuses ou des dangers physiques pour elle et pour l'enfant;</p> <p><b>b)</b> ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant que la professeure allaite. La professeure dont les tâches ont été réaménagées conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
Congés parentaux	APIAF	<p><b>Congés spéciaux</b></p> <p><b>29.17</b> La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:</p> <p>a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin choisi par l'INSTITUT; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.</p> <p>b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.</p> <p>c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.</p> <p><b>29.18</b> Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professeure bénéficie des avantages prévus aux clauses 29.11 et 29.15, en autant qu'elle y ait normalement droit. De plus, pour les congés prévus à la clause 29.17, la professeure peut également se prévaloir des bénéfices du régime de traitement-maladie ou du régime d'assurance-salaire, selon le cas.</p> <p><b>Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption</b></p> <p><b>29.20</b> Le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption.</p> <p><b>29.21</b> Le professeur qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.</p> <p><b>29.22</b> Le professeur bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.</p> <p>Le professeur qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.</p> <p><b>29.23</b> Le congé pour adoption prévu à la clause 29.20 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le professeur en décide ainsi après l'ordonnance de placement.</p> <p>Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le professeur bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus à l'article 27 «Congé sans traitement».</p> <p>Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le professeur bénéficie des avantages prévus pour le congé pour adoption.</p>

## CONGÉS PARENTAUX

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
-----------------------------------	--	----------------

<p><b>Congés parentaux</b></p>	<p><b>APIAF</b></p>	<p><b>29.24</b>  Le SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES doit faire parvenir au professeur, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.</p> <p>Le professeur doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 29.26.</p> <p>Le professeur qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.</p> <p><b>29.25</b>  Le professeur qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 29.20 bénéficie des avantages prévus à la clause 29.11, en autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 29.15.</p> <p><b>Congé sans traitement et congé partiel sans traitement</b></p> <p><b>29.26</b>  <b>a)</b> Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au professeur en prolongation de son congé de maternité ou de son congé de paternité ou de son congé pour adoption.</p> <p><b>b)</b> Le professeur à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.</p> <p>Le directeur de centre et le professeur conviennent de l'aménagement de congé partiel sans traitement.</p> <p>À défaut d'entente sur le nombre de jours de congé par semaine, le professeur a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) de congé par semaine ou l'équivalent et ce, durant une période n'excédant pas deux (2) ans.</p> <p>À défaut d'entente, sur la répartition de ces jours, le directeur de centre effectue cette répartition.</p> <p><b>c)</b> Le professeur qui ne se prévaut pas du congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel en suivant les modalités prévues.</p> <p><b>29.27</b>  <b>a)</b> Au cours du congé sans traitement, le professeur accumule son ancienneté, conserve son expérience<sup>(1)</sup> et peut continuer à participer aux régimes d'assurances et régime de retraite qui lui sont applicables et en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.</p> <p><b>b)</b> Au cours du congé sans traitement à temps partiel, le professeur accumule son ancienneté. Il est régi, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention qui lui sont applicables.</p> <p><b>c)</b> Le temps passé par un professeur en congé sans traitement n'est pas comptabilisé pour fins d'acquisition de la permanence.</p> <p><b>d)</b> Les évaluations reliées à la permanence ou au renouvellement de contrat seront décalées d'une durée égale à celle du congé sans traitement.</p>
--------------------------------	---------------------	--

**CONGÉS PARENTAUX**

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
<b>Congés parentaux</b>	<b>APIAF</b>	<p>(1) Sous réserve de l'article 35 «Salaire», la pratique actuelle touchant l'avancement d'échelon sera maintenue au cours de la présente convention, pour les premiers douze (12) mois du congé sans traitement.</p> <p><b>29.28</b> Le professeur peut prendre sa période de vacances annuelles immédiatement avant son congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé pour adoption, selon le cas.</p> <p>Au retour de ce congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, le professeur reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, le professeur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.</p>
<b>Droits parentaux</b>	<b>SPUL</b>	<p><b><u>Congés de maternité</u></b></p> <p><b>6.2.02</b> La professeure a droit, sur demande, à un congé de maternité avec traitement aux conditions prévues dans les clauses suivantes.</p> <p><b>6.2.03</b> La professeure fournit au vice-recteur ou à la vice-rectrice avant son départ en congé de maternité un certificat médical attestant de l'état de grossesse et la date prévue de l'accouchement.</p> <p><b>6.2.04</b> Sur recommandation de sa ou de son médecin, la professeure peut cesser de travailler, réduire sa charge de travail ou réaménager sa charge de travail à tout moment au cours de sa grossesse. L'Employeur continue de verser à la professeure son traitement.</p> <p><b>6.2.05</b> La durée maximale d'un congé de maternité est de 15 semaines dont la répartition, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure.</p> <p>Un congé équivalent est accordé à la professeure qui accouche d'un ou d'une enfant mort-né/e après le début de la vingtième semaine précédent la date prévue de l'accouchement.</p> <p><b>6.2.06</b> À sa demande, la professeure est libérée de ses cours durant la ou les sessions touchées par le congé de maternité.</p> <p><b>6.2.07</b> Si la professeure ne peut reprendre le travail à la date prévue, l'Employeur peut lui demander de produire un certificat médical; dans ce cas, les stipulations de la convention relatives à l'invalidité s'appliquent.</p> <p><b><u>Congé de paternité</u></b></p> <p><b>6.2.08</b> Le professeur dont la conjointe accouche a droit, sur demande, à un congé de paternité aux conditions prévues dans les clauses suivantes.</p> <p><b>6.2.09</b> Le congé de paternité est d'une durée maximale d'une semaine. Ce congé doit se situer dans les trois mois précédant ou suivant la date prévue ou réelle de l'accouchement.</p>

## **CONGÉS PARENTAUX**

<b>TITRE DE L'ARTICLE</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>CLAUSES</b>
<b>Congés parentaux</b>	<b>SPUL</b>	<p><b><u>Congé d'adoption</u></b></p> <p><b>6.2.10</b> Dans le cas de l'adoption d'un ou d'une enfant, au sens des articles 3a, 3c et 3d de la Loi sur l'adoption (L.R.Q., c. A-7), le ou la professeur/e bénéficie sur demande d'un congé avec traitement d'une durée maximale de douze semaines prenant fin à la date du début de la session qui suit celle du début du congé.</p> <p><b><u>Autres dispositions</u></b></p> <p><b>6.2.13</b> Dans les deux années qui suivent un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le ou la professeur/e bénéficie d'une priorité dans le choix de l'horaire de ses cours.</p>
<b>Droits parentaux (probation et permanence) Chapitre 4.4</b>	<b>SPUL</b>	<p><b><u>Probation</u></b></p> <p><b>4.4.09</b> Après un congé de maternité ou d'adoption, la probation est prolongée de la durée de ce congé et, au besoin, de la durée nécessaire pour que la probation se termine au 31 mai, à la demande du ou de la professeur/e.</p> <p>À l'agrégation, le ou la professeur/e dont la probation a été prolongée en raison d'un congé de maternité ou d'adoption reçoit un montant forfaitaire équivalant à l'écart salarial entre les deux échelles et les avantages qui s'y rattachent.</p> <p><b>4.4.10</b> Le ou la professeur/e dont la probation a été prolongée en raison d'un congé de maternité ou d'adoption obtient de ce fait une année d'ancienneté supplémentaire pour les fins de la titularisation.</p>
<b>Congés parentaux (congé sans traitement) Chapitre 5.4</b>	<b>SPUL</b>	<p><b><u>Congé sans traitement pour motifs personnels</u></b></p> <p><b>5.4.16</b> Le ou la professeur/e bénéficie d'un congé sans traitement au terme de son congé de paternité, de maternité ou d'adoption, si il ou elle le juge nécessaire. Ce congé d'une durée maximum de deux années, mais se terminant avec la fin d'une session, est accordé par l'Employeur à la condition que le ou la professeur/e en informe le ou la responsable un mois au moins avant qu'il ne débute.</p>
<b>Maternity leave</b>	<b>APBU</b>	<p><b><u>Maternity leave</u></b></p> <p><b>10.38</b> Members shall be granted maternity leaves upon request with full salary and benefits. Any such request shall be accompanied by a medical certificate specifying the expected date of delivery.</p> <p>Application for such leave shall be made well in advance of the expected delivery date with due regard for the continued effective functioning of the University.</p> <p>A maternity leave normally shall not exceed a period of 20 weeks.</p> <p>A member shall receive normal salary increments during maternity leave.</p>

**Aucune mention particulière**

**AMCEM**

**LIBERTÉ ET  
NON-  
DISCRIMINATION**

## LIBERTÉ ET NON-DISCRIMINATION

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
<b>Non-discrimination, confidentialité et conflit d'intérêt</b>	<b>CUFA</b>	<p><b>7.02</b> Les parties conviennent qu'il ne doit s'exercer aucune forme de discrimination, d'ingérence, de restriction, de contrainte ou de distinction injuste, directe ou indirecte, à l'égard d'un membre, pour quelque raison que ce soit, en particulier, en raison de l'âge, de la race, des croyances, de la couleur, de l'origine nationale ou ethnique, des opinions ou de l'appartenance politiques ou religieuses, <i>du sexe</i>, de l'orientation sexuelle, de l'état civil ou des relations familiales, de l'adhésion à l'Association ou de l'exercice d'un droit que confère la présente convention ou la loi relativement au traitement au rang, à l'engagement, au renouvellement d'engagement, à la promotion, à la permanence, aux congés sabbatiques ou aux avantages sociaux.</p> <p><b>7.03</b> <i>Les parties conviennent que l'évaluation en vue de l'engagement (articles 12 et 13), du renouvellement d'engagement et de la promotion (articles 14 et 15) et de la permanence (articles 18 et 19) doit tenir compte de ce que les cheminements de carrière peuvent varier, notamment selon le sexe.</i></p>
<b>Liberté politique</b>	<b>SPUQAH</b>	<p><b>5.02</b> Tout professeur est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de son lieu de travail, sans préjudice aux droits et aux obligations rattachés à son statut et dans le respect de ses obligations professionnelles envers l'Université.</p> <p>L'Université et ses représentants et le Syndicat et ses membres n'exerceront ni directement, ni indirectement de pression, de contrainte, discrimination ou distinction injuste contre un professeur, à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, <i>de son sexe</i>, de <i>son état de grossesse</i>, d'un handicap physique, de son âge, de ses opinions et actions politiques ou autres, de sa langue, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.</p>
<b>Libertés et non-discrimination</b>	<b>APPFMUS</b>	<p><b>3.03</b> Sous réserve des articles 19, 20 et 86 de la Charte des droits et libertés de la personne, l'Université et l'Association n'exercent ni directement, ni indirectement de pressions, contraintes ou distinctions injustes contre une professeure ou un professeur à cause de son origine ethnique, de sa langue, <i>de son sexe</i>, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions et actions politiques, de son âge, de son état civil, de son état religieux, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît le présent protocole ou la loi.</p>
<b>Libertés et non-discrimination</b>	<b>AIPSA</b>	<p><b>6.03</b> Sous réserve des articles 19 et 20 de la Charte des droits et libertés de la personne, l'Université et l'AIPSA n'exercent ni directement, ni indirectement de pressions, contraintes ou distinctions injustes contre un salarié à cause de son origine ethnique, de sa langue, <i>de son sexe</i>, de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions et actions politiques, de son âge, de son état civil, de son état religieux, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.</p>
<b>Recognition rights and responsibilities of the association</b>	<b>APBU</b>	<p><b>4.03</b> <u>No discrimination</u> The Association and the Corporation agree that there shall be no discrimination, interference, restriction, or coercion exercised or practised toward any member in respect to salaries, benefits, pension, appointments, rank, promotion, tenure, dismissal, sabbatical or other leaves, or any other terms and conditions of employment by reason of age, race, creed, colour, national origin, political or religious activity and affiliation or belief, sex, sexual orientation, marital status and/or family relationship, physical handicap, or membership and activity in the Association.</p>

## LIBERTÉ ET NON-DISCRIMINATION

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
<b>Recognition rights and responsibilities of the association</b>	<b>APBU</b>	Notwithstanding the above, no individual within the University Community shall infringe the rights, academic or otherwise, of other individuals within that Community.
<b>Libertés et non-discrimination</b>	<b>SPPUS</b>	<b>10.03</b> Sous réserve des articles 18.02, 19, 20 et 86 de la Charte des droits et libertés de la personne, l'Université n'effectue ni directement, ni indirectement de distinctions injustes contre une professeure ou un professeur pour quelque motif que ce soit. De plus, l'Université n'exerce ni directement, ni indirectement de pressions, contraintes ou distinctions injustes contre une professeure ou un professeur à cause de son origine ethnique ou nationale, de sa race, de sa couleur, de sa langue, <i>de son sexe</i> , de son orientation sexuelle, <i>de sa grossesse</i> , de son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap physique, de ses convictions politiques, de son âge, de son état civil, de sa condition sociale, de sa religion, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
<b>Libertés politiques et non-discrimination</b>	<b>SPPUQTR</b>	<b>5.03</b> L'Université n'exercera ni directement, ni indirectement de pressions, contraintes, discriminations ou distinctions injustes contre un professeur à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, <i>de son sexe</i> , <i>de son état de grossesse</i> , de son âge, d'un handicap physique, de ses opinions et actions politiques ou autres, de sa langue, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.
<b>Libertés politiques et non-discrimination</b>	<b>SPPTU</b>	<b>5.02</b> Sous réserve des articles 19 et 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, la Téléuniversité et le syndicat n'effectueront ni directement ni indirectement de distinctions injustes contre une professeure, un professeur pour quelque motif que ce soit. De plus, la Téléuniversité n'exerce ni directement ni indirectement de pressions, contraintes ou distinctions injustes contre une professeure, un professeur à cause de son origine ethnique, de sa langue, <i>de son sexe</i> , de son orientation sexuelle, d'un handicap physique, de ses opinions et actions politiques, de son âge, de son état civil, de son état religieux, de sa condition sociale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou les législations.
<b>Représailles de discrimination et congédiement</b>	<b>APETS</b>	<b>13.02</b> À l'intérieur comme à l'extérieur de l'École, il est reconnu à tout professeur jouissance de ses libertés politiques, dans le respect de ses obligations envers l'École.  L'École ne doit, directement ou indirectement, exercer de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre un professeur à cause de sa race, sa couleur, <i>son sexe</i> , son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale sa condition sociale ou son orientation sexuelle.
<b>Libertés politique et académique, non-discrimination et responsabilité civile</b>	<b>SPPUQAC</b>	<b>5.02</b> Tout professeur est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université sans préjudice à aucun des droits attachés à son statut.  De plus, l'Université n'exerce pas directement ou indirectement des menaces, contraintes, pressions, discrimination à l'égard d'un professeur et reconnaît le droit au professeur 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, <i>le sexe</i> , <i>la grossesse</i> , 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, et à l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

# LIBERTÉ ET NON-DISCRIMINATION

TITRE DE L'ARTICLE	SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	CLAUSES
<b>Liberté politique et non-discriminatoire</b>	<b>SPPUQAR</b>	<p><b>5.02</b></p> <p>De plus, ni l'Université ni le syndicat n'exerceront directement ou indirectement de menaces, de contraintes, de discrimination ou de distinctions injustes contre une professeure ou un professeur à cause de sa nationalité, de ses origines ethnique, linguistique ou raciale, de ses croyances, de son âge, de ses pratiques sexuelles, <i>de son sexe</i>, d'un handicap physique, <i>de son état de grossesse</i>, de son état civil, de ses opinions ou actions politiques ou autres ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention.</p>
<b>Libertés politique et académique, non-discrimination et responsabilité civile</b>	<b>SPUQUQAM</b>	<p><b>5.04</b></p> <p><b>Non-discrimination</b></p> <p>De plus, l'Université, par les personnes qui la représentent, n'exerce ni directement ni indirectement de pressions, de contraintes, de discriminations injustes contre une professeure, un professeur à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, <i>de son sexe</i>, <i>de son état de grossesse</i>, de son âge, d'une déficience physique, de ses opinions et actions politiques ou autres, de sa langue, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.</p>
<b>Liberté politique et académique et non-discrimination</b>	<b>SPUQAT</b>	<p><b>5.02</b></p> <p>Toute professeure, est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de son lieu de travail, sans préjudice aux droits et aux obligations rattachés à son statut et dans le respect de ses obligations professionnelles envers l'Université.</p> <p>L'Université et les personnes qui la représente et le Syndicat et ses membres n'exerceront ni directement, ni indirectement de pression, de contrainte, discrimination ou distinction injuste contre une professeure, à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, <i>de son sexe</i>, <i>de son état de grossesse</i>, d'un handicap physique, de son âge, de ses opinions et actions politiques ou autres, de sa langue, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.</p>
<b>Droits et libertés</b>	<b>APIAF</b>	<p><b>18.02</b></p> <p>L'INSTITUT, par ses représentants, l'ASSOCIATION, par ses professeurs, n'exercent, l'un envers l'autre, directement ou indirectement, aucune contrainte, pression, discrimination ou distinction injuste pour des raisons concernant l'exercice d'un droit reconnu par la convention, la charte des droits et libertés de la personne, ainsi que pour toute action politique faite dans le respect de leurs obligations à l'égard de l'INSTITUT.</p>
<b>Droits et responsabilités</b>	<b>SPINRS</b>	<p><b>22.02</b></p> <p>Un représentant de l'Institut et un professeur n'exercent l'un envers l'autre, directement ou indirectement, aucune contrainte, pression, harcèlement, discrimination ou distinction injuste pour des raisons concernant la race, l'origine ethnique, <i>le sexe</i>, l'âge, un handicap physique, la profession, les opinions politiques ou autres, les convictions religieuses ou l'exercice d'un droit reconnu par la convention ou la loi, ainsi que toute action politique faite dans le respect de leurs obligations à l'égard de l'Institut.</p>
<b>Libertés universitaires et politiques; non-discrimination</b>	<b>SGPUM</b>	<p><b>RC 6.03</b></p> <p>Les parties n'exercent ni directement ni indirectement de pression, contrainte, discrimination ou distinction injustes contre un professeur à cause de son origine ethnique, de sa nationalité, de sa race, de ses croyances, <i>de son sexe</i>, <i>de son état de grossesse</i>, de son orientation sexuelle, de son âge, d'un handicap physique, de ses opinions politiques, de son état civil, de son état religieux ou de l'exercice de tout droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.</p>
<b><u>Aucune mention particulière</u></b>		
<b>MAUT      AMCEM      SPUL</b>		

## CONCLUSION

La période d'austérité financière que nous vivons place les directions d'universités, les associations, les syndicats et le corps professoral face à un défi de taille. Saurons-nous maintenir et augmenter les objectifs de mixité dans nos universités québécoises?

La présence féminine dans les effectifs professoraux de nos universités est passée de 17.1 % en 1987-1988 à 22.7 % en 1996-1997<sup>1</sup>, selon les données de la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec. Malgré une relative amélioration de ce ratio au cours de cette décennie, nous constatons que les inégalités perdurent.

Les départs nombreux au niveau du corps professoral et le peu d'embauche sont des caractéristiques des cinq (5) dernières années. Ces éléments mettent-ils en péril l'objectif de favoriser l'augmentation du taux de mixité dans nos universités québécoises?

C'est sans intention inéquitable que les personnes adoptent des positions ou posent des gestes qui ont parfois des effets différents sur les candidatures féminines et masculines lors de l'embauche. L'histoire démontre que les changements de pratiques et de représentations sont lents à venir; il est donc essentiel d'adopter des mesures permettant de prévenir le dérapage qui ferait perdre le terrain acquis. Une mesure suggérée: inclure des clauses d'accès à l'égalité dans nos conventions collectives, en les formulant de façon à ce qu'elles soient sujettes à des procédures de griefs, et s'assurant que des personnes en surveillent l'application sur une base régulière définie.

Ce répertoire thématique diffusé par le Comité sur les femmes en milieu universitaire vise à alléger la lourde tâche des syndicats et associations dans la sélection et la rédaction de ces clauses dans leur convention collective respective.

---

<sup>1</sup> Caractéristiques et rémunération des professeurs de carrière des universités québécoises, rapport de l'enquête sur le personnel enseignant années 1995/1996 et 1996/1997 CREPUQ, 1998.

**APPENDICE A**  
**Définitions**

## ACCÈS À L'ÉGALITÉ

«Il comporte un double objectif: D'une part;  
- dépister tous les biais sexistes ou discriminatoires dans les pratiques ainsi que les politiques d'emploi et les éliminer, et d'autre part,  
- augmenter la présence des femmes (et des membres d'autres groupes-cibles) dans des emplois où elles sont actuellement sous-représentées et, de ce fait, briser la ségrégation professionnelle.»<sup>2</sup>

## ÉQUITÉ EN EMPLOI

«Objectif général qui s'étend à l'ensemble des démarches et programmes visant à mettre fin à la discrimination systémique qui sévit à l'égard des femmes (et des membres d'autres groupes-cibles) dans des emplois où elles sont actuellement sous-représentées et, de ce fait, briser la ségrégation professionnelle.»<sup>3</sup>

## QU'EST-CE QU'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ?

Aux termes de l'article 86.1 de la Charte:

«Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public. Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.»<sup>4</sup>

## MESURES DE REDRESSEMENT

«La spécificité d'un programme d'accès à l'égalité est qu'il comporte des mesures de redressement qui accordent temporairement aux membres des groupes victimes de discrimination des avantages préférentiels.

Ces mesures, notons-le, tiennent compte des compétences requises par les emplois concernés. Elles ne consistent donc pas à embaucher, à promouvoir ou à former des individus uniquement en raison de leur appartenance à un groupe.

Il s'agit de mesures compensatoires destinées à accroître la représentation des membres des groupes qui ont été traditionnellement exclus de certains emplois sans raison reliée aux exigences de ces emplois. Elles facilitent également l'élimination des stéréotypes discriminatoires et la création d'une «masse critique» à partir de laquelle on ne pourra plus considérer comme «anormale» ou incongrue la présence dans ces emplois des membres de groupes auparavant désavantagés.»<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Québec, Conseil du Statut de la femme. **Même poids, même mesure. Avis sur l'équité en emploi**, 1993, p. 4.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Commission des droits de la personne du Québec. **L'accès à l'égalité dans l'emploi: Guide d'élaboration d'un programme volontaire**, 1988, p. 3.

<sup>5</sup> Ibid. p. 3-4.

## MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

«Les mesures de redressement s'accompagnent de mesures d'égalité de chances qui consistent à éliminer du système d'emploi de l'organisation les obstacles qui ont pu contribuer à créer et à maintenir une situation de discrimination pour les membres des groupes visés.»<sup>6</sup>

## MESURES DE SOUTIEN

«Le programme peut enfin comprendre des mesures de soutien destinées à régler certains problèmes d'emploi des membres des groupes-cibles, mais qui sont accessibles à l'ensemble du personnel de l'organisation.

La mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité correspond donc à une volonté du législateur de résoudre efficacement un problème social d'envergure systématique.

Ces programmes s'inscrivent dans le contexte juridique du droit à l'égalité et de l'interdiction à la discrimination qu'il nous faut maintenant aborder brièvement.»<sup>7</sup>

## DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

«La discrimination systémique en matière d'emploi, c'est la discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion, dont ni l'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination. La discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l'exclusion favorise la conviction, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe, qu'elle résulte des forces naturelles, par exemple que les femmes ne peuvent tout simplement pas faire le travail.

C'est pour faire face à de telles situations qu'un programme d'accès à l'égalité peut être mis en oeuvre par une organisation, comme une contribution à la correction systémique en dehors d'une problématique de responsabilité morale.

Dans le domaine du travail, ces programmes constituent globalement un moyen éprouvé pour éliminer la discrimination des systèmes d'emploi et pour rendre le personnel des organisations plus représentatif de l'ensemble des ressources humaines disponibles. Ils peuvent être mis en oeuvre dans une perspective d'équité à l'égard de tous les groupes qui composent la population, mais également au profit d'une utilisation optimale des compétences dont les organisations peuvent disposer.»<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Commission des droits de la personne du Québec. **L'accès à l'égalité dans l'emploi: Guide d'élaboration d'un programme volontaire**, p. 4

<sup>7</sup> Ibid., p. 4.

<sup>8</sup> Ibid., p. 2.

## LES MANIFESTATIONS DE LA DISCRIMINATION

[«Dans le domaine du travail comme ailleurs, la discrimination, dont nous avons évoqué auparavant la dimension systémique, se manifeste concrètement sous deux formes distinctes.

### **La première est directe :**

C'est la discrimination qui résulte d'un traitement inégal réservé à une personne ou à un groupe en raison d'un critère de distinction illicite...

Qu'il s'agisse de comportements délibérés, ouvertement fondés sur des préjugés à l'égard de tel ou tel groupe, ou de distinctions voilées apparemment justifiées par de bonnes intentions, l'effet de telles pratiques est le même: des personnes qualifiées sont exclues de certains emplois ou subissent un traitement défavorable en raison des caractéristiques qui n'ont aucun rapport avec leur compétence.

### **La discrimination peut également s'exercer indirectement :**

Elle résulte alors d'une pratique ou d'une règle qui s'applique à toute personne, mais qui a pour effet d'exclure ou de désavantager indûment les membres d'un groupe, en raison d'une caractéristique généralement plus répandue chez les membres de ce groupe. C'est ce qu'on appelle une «discrimination par suite d'un effet préjudiciable<sup>9</sup>»]<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Voir l'arrêt *O'Malley c. Simpsons-Sears Lts*, 1985, 2 R.C.S. 536.

<sup>10</sup> Commission des droits de la personne du Québec. **L'accès à l'égalité dans l'emploi: Guide d'élaboration d'un programme volontaire**, p.6.

## **APPENDICE B**

# **Dates en vigueur des conventions utilisées**

**LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CONSULTÉES**

<b>SIGLES</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>ANNÉES EN VIGUEUR</b>	<b>MODE D'ÉCRITURE</b>
AIPSA	Association des ingénieurs-professeurs des sciences appliquées de l'Université de Sherbrooke	20 décembre 1988 au 30 novembre 1990	au masculin
AMCEM	Association des médecins cliniciens enseignants de Montréal	1991-1994	au masculin
APBU	Association des professeur(e)s de Bishop's University	Janvier 1995 à juin 1997	au masculin
APETS	Association des professeurs de l'École de technologie supérieure	1990 au 30 mai 1995	au masculin
APIAF	Association des professeurs de l'Institut Armand-Frappier	1990-1993	au masculin
APPFMUS	Association des professeurs et des professeures de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke	14 mai 1993 au 31 mai 1995	non discriminatoire
CUFA	Concordia University Faculty Association	jusqu'au 30 novembre 1995	en français et en anglais non discriminatoire
MAUT	McGill Association of University Teachers	octobre 1990	au masculin
SGPUM	Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal	1997-2000	au masculin

SPINRS	Syndicat du personnel de l'Institut national de la recherche scientifique	1994-1997	au masculin
--------	---	-----------	-------------

<b>SIGLES</b>	<b>SYNDICATS ET ASSOCIATIONS</b>	<b>ANNÉES EN VIGUEUR</b>	<b>MODE D'ÉCRITURE</b>
SPUL	Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval	1996-1999	non discriminatoire
SPPTU	Syndicat des professeures et professeurs de la Télé-université	1996-1999	non discriminatoire
SPPUS	Syndicats des professeures et des professeurs de l'Université de Sherbrooke	1 <sup>er</sup> décembre 1997 au 30 novembre 2000	non discriminatoire
SPUQ-UQAM	Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal	1 <sup>er</sup> juin 1997 au 31 mai 1999	non discriminatoire
SPPUQAC	Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi	se termine en septembre 1999	au masculin
SPUQAH	Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Hull	1 <sup>er</sup> mars 1990 au 28 février 1993	au masculin
SPPUQAR	Syndicat des professeures et des professeurs de l'Université du Québec à Rimouski	1997-1999	non discriminatoire
SPUQAT	Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	1996-1998	un version au masculin et une version au féminin

SPPUQTR	Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières	11 juin 1997 - septembre 1999	au masculin
---------	--	----------------------------------	-------------

### **MODE D'ÉCRITURE DES CONVENTIONS**

7 conventions collectives utilisent une écriture non discriminatoire.

11 conventions collectives utilisent une écriture au masculin.

1 convention collective utilise une version au masculin et une version au féminin.

# **APPENDICE C**

# **Index thématique**

# INDEX THÉMATIQUE

## ACCÈS À L'ÉGALITÉ

### Comité paritaire

CUFA	12.01 (d).....	16
SGPUM	AE 1.01 à AE 1.06.....	3
SPUL	2.5.02 à 2.5.05.....	5
SPPUQTR	5.04.....	5
SPUQ-UQAM	30.01 - 30.02.....	4

### Plan de redressement - Plan d'action

CUFA	12.01 (c) et (e).....	16
SGPUM AE	1.01 à AE 1.06.....	3
SPUL	2.5.06 à 2.5.10, 4.1.18.....	6-21
SPUQ-UQAM	30.03 - 30.04.....	4

## EMBAUCHE - ENGAGEMENT - RENOUVELLEMENT

### Comité de sélection

CUFA	12.01 b, c.....	15, 16
SGPUM	C.P. 1.01, 1.02.....	15
SPUL	4.1.04 - 4.1.05.....	20, 21
SPPTU	8.05 - 11.04.....	21, 22
SPUQ-UQAM	9.02.....	19
SPPUS	11.03 - 11.06.....	16

### Publicité

CUFA	12.02.....	16
SGPUM	C.P. 1.01.....	15
SPUL	4.1.05 - 4.1.07 - 4.1.10.....	20
SPPUS	11.02.....	21
SPUQ-UQAM	9.03.....	19
SPPUQTR	9.02.....	21

## CONGÉS PARENTAUX

### Abolition de poste

APIAF	29.15.....	84
-------	------------	----

### Allègement et modification de la tâche d'enseignement

APETS	9.43.....	41
APIAF	29.16.....	84
APPFMUS	17.03.....	25
CUFA	35.08.....	50
SGPUM	AS 6.05.....	24
SPUL	6.2.04.....	87
SPPUS	23.01 - 23.03.....	48, 49
SPPUQAC	16.21.....	61
SPPUQAR	20.20.....	47
SPPUQTR	19.21.....	36
SPUQ-UQAM	21.03 et 21.21.....	25-30

### Congé de développement professionnel

SPPTU	14.08.....	80, 81
-------	------------	--------

### Congé sans traitement

APIAF	29.26.....	86
SPUL	5.4.16 - 6.2.13.....	88

### Congés sociaux

SPPTU	20.01.....	80
-------	------------	----

### Conservation des droits

APETS	9.40 - 9.44.....	40
-------	------------------	----

## **Dangers et risques**

APETS	9.34.....	39
AIPSA	27.14.....	55
APIAF	29.17.....	85
CUFA	35.08.....	50
SPINRS	24.09.....	51
SPPUQAC	16.12.....	58
SPUQAH	19.11.....	71
SPPUQTR	19.12.....	33
SPUQ-UQAM	21.12 21.13.....	28

## **Définition des conjoints**

SPPUQAC	16.01.....	56
SPPUQAR	20.01.....	42

## **Droits parentaux vs probation**

SPUL	4.4.09 - 4.4.10.....	88
------	----------------------	----

## **Report de vacances annuelles/congés parentaux**

APETS	9.40.....	40, 41
APIAF	29.28.....	87
SPPTU	19.18b 19.19b.....	79
SPUQH	19.16.....	73

## **Suspension du congé de maternité**

APIAF	29.05.....	81
-------	------------	----