

Les professeures et professeurs et la famille

Clauses pertinentes 1

Clauses principales permettant l'aide à la famille
(pour les modalités techniques liées à ces clauses,
voir l'ensemble du chapitre 5.4)

Les clauses de la convention collective touchant la conciliation entre la carrière et la famille se trouvent réparties à l'intérieur de plusieurs chapitres de la convention collective signée entre le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval et l'Employeur. Le SPUL cherche donc, par ce *SPULTIN*, à fournir aux professeures et professeurs un instrument de travail concis, synthétique et facile à consulter. Vous y trouverez, sous la forme de « questions-réponses », le résumé des clauses relatives à cette conciliation.

1. Les congés sans traitement

La santé de quelqu'un de ma proche parenté est très précaire. Comment puis-je m'absenter pour l'aider tout en gardant mon emploi à l'Université?

En faisant une demande de congé sans traitement. Ce congé peut s'étendre jusqu'à 12 mois consécutifs ou exceptionnellement pour un enfant mineur atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, jusqu'à 104 semaines de plus (5.4.09). Vous pouvez alors réduire vos activités à 80 %, 60 %, 50 %, 40 % ou 20 % sans que votre progression dans l'échelle des salaires prévue à la convention en soit affectée (5.4.01 et 5.4.03).

Je n'ai pas encore mon agrégation. Puis-je bénéficier des mêmes conditions?

Vous avez les mêmes droits que celles et ceux qui ont leur permanence en ce qui a trait à cette question (5.4.02).

Si je bénéficie d'un congé sans traitement pour ces motifs, qu'advient-il de ma participation aux régimes de retraite et de prévoyance collective?

Vous pouvez maintenir cette participation mais, pour ces deux régimes, il vous faudra verser, au prorata de votre congé, le montant de votre cotisation et celle de l'Employeur; dans le cas des régimes obligatoires de prévoyance collective, ce maintien est obligatoire (5.4.10).

5.4.02 La professeure ou le professeur en probation, y compris celle ou celui en dégageant pour fins de perfectionnement, a les mêmes droits que la professeure ou le professeur permanent dans le cas d'un congé sans traitement accordé au terme d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que dans le cas d'un congé justifié par la santé physique ou mentale de son conjoint, de sa conjointe, de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe ou d'un proche parent.

5.4.03 La professeure ou le professeur en congé sans traitement est régi par la convention dans la mesure compatible avec son statut. En particulier, la progression dans l'échelle des salaires s'effectue conformément à la convention.

5.4.09 La professeure ou le professeur obtient à sa demande un congé sans traitement si la santé physique ou mentale de son conjoint, de sa conjointe, de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe ou d'un proche parent le justifie. Ce congé est de 12 mois consécutifs au maximum. La demande est adressée à la ou au responsable de l'unité et doit préciser les dates de début et de fin du congé.

Toutefois, si un enfant mineur de la professeure ou du professeur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la professeure ou le professeur a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

5.4.10 Durant un congé sans traitement, la professeure ou le professeur peut maintenir sa pleine participation au régime de retraite en versant, au prorata de son congé, sa cotisation et celle de l'Employeur, sous réserve des règles qui régissent ce régime.

Durant un congé sans traitement à plein temps, la professeure ou le professeur maintient sa pleine participation aux régimes obligatoires de prévoyance collective en versant, en sus des siennes, les primes payées par l'Employeur, sous réserve des règles qui régissent ces régimes. Elle ou il peut aussi maintenir sa participation aux assurances énumérées à la clause 6.4.04.

Durant un congé sans traitement à temps partiel, la professeure ou le professeur maintient sa pleine participation aux régimes obligatoires de prévoyance collective en versant, en sus des siennes, au prorata de son congé, les primes payées par l'Employeur, sous réserve des règles qui régissent ces régimes. En outre, elle ou il peut maintenir sa participation aux assurances énumérées à la clause 6.4.04.

2. Maternité et paternité

Un congé de maternité suppose-t-il pour moi une perte de salaire?

Vous avez droit à votre plein salaire, moins les prestations de maternité versées par l'Assurance emploi du Canada. À cet effet, vous devrez fournir à l'Employeur une preuve de votre demande de prestations et une preuve des prestations effectivement reçues (6.2.02).

Pendant combien de temps puis-je me prévaloir de ce congé?

Vous avez droit à un congé d'une durée maximale de 20 semaines, ces dernières pouvant être réparties avant ou après l'accouchement, à votre convenance (6.2.05).

Si j'ai un problème pendant ma grossesse ou que celle-ci est jugée à risque par mon médecin, quelles sont les possibilités qui s'offrent à moi?

Sur recommandation de votre médecin, vous pouvez cesser de travailler, réduire votre charge de travail ou la réaménager à tout moment au cours de la grossesse, et ce, sans perte de salaire (6.2.04).

Si je perds l'enfant avant la naissance, que se passe-t-il?

Un congé équivalent au congé de maternité est accordé à la professeure qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. (6.2.05, 2^e alinéa).

En tant que père, ai-je droit à un congé pour aider ma conjointe avant ou après l'accouchement?

Vous avez droit à un congé d'une durée maximale de deux semaines pendant les trois mois précédant ou suivant l'accouchement de votre conjointe. Vous recevrez votre plein salaire sans démarche particulière (6.2.08).

En cas d'adoption, les modalités de congé, pour le père et la mère, sont-elles les mêmes que pour un congé de maternité?

La professeure ou le professeur qui assume la responsabilité principale de l'enfant adopté bénéficie, sur demande, d'un congé d'une durée maximale de 14 semaines. Si c'est son conjoint ou sa conjointe qui assume cette responsabilité principale, le congé est alors d'une durée maximale de deux semaines (6.2.09). La charge de travail ne peut alors être modifiée pendant plus d'une session (6.2.10).

Si, à la fin d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption je veux prolonger mon arrêt de travail, est-ce possible?

Oui, que vous ayez obtenu la permanence ou que vous soyez en période de probation, vous pouvez le faire pour une période allant jusqu'à deux ans, sous la forme d'un congé sans traitement. Vous devez en informer votre Employeur un mois à l'avance et le congé doit se terminer avec la fin d'une session. L'Employeur et la

professeure ou le professeur assurent alors leur pleine participation au régime de retraite et au régime de prévoyance collective (5.4.08).

Clauses pertinentes 2

Clauses principales concernant la grossesse, le congé de maternité, de paternité et d'adoption (pour les modalités techniques liées à ces clauses, voir l'ensemble du chapitre 6.2)

6.2.02 La professeure a droit, sur demande, à un congé de maternité avec plein traitement, moins les prestations de maternité qui sont effectivement versées à la professeure en vertu de la Loi concernant l'assurance emploi du Canada. Il appartient à la professeure de fournir à l'Employeur une preuve de la demande faite à la Commission de l'assurance emploi du Canada ainsi qu'une preuve des prestations de maternité effectivement perçues.

6.2.05 La durée maximale d'un congé de maternité est de 20 semaines dont la répartition, avant ou après l'accouchement, appartient à la professeure.

Un congé équivalent est accordé à la professeure qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

6.2.08 Le professeur dont la conjointe accouche a droit, sur demande, à un congé de paternité avec traitement d'une durée maximale de deux semaines. Ce congé doit se situer dans les trois mois précédant ou suivant la date prévue ou réelle de l'accouchement. La répartition du congé appartient au professeur.

6.2.09 Dans le cas de l'adoption d'une ou d'un enfant [...], la professeure ou le professeur qui adopte une ou un enfant et dont le conjoint ou la conjointe n'assume pas la responsabilité principale de l'enfant bénéficie sur demande d'un congé d'adoption avec traitement d'une durée maximale de 14 semaines. La professeure ou le professeur qui adopte une ou un enfant et dont le conjoint ou la conjointe assume la responsabilité principale de l'enfant bénéficie d'un congé d'adoption avec traitement d'une durée maximale de deux semaines.

6.2.10 La charge de travail de la professeure ou du professeur qui bénéficie d'un congé d'adoption d'une durée de 14 semaines ne peut être modifiée pendant plus d'une session.

Et si, à la fin de mon congé de maternité, je ne peux reprendre mon travail pour une raison médicale, qu'arrivera-t-il?

Votre cas sera alors régi par le chapitre de la convention portant sur l'invalidité (chapitre 6.3) qui prévoit, en cas d'incapacité, que vous êtes pleinement rémunérée par l'Université pendant les premiers 180 jours. Au-delà de cette période, vous recevrez les prestations des régimes gouvernementaux et du régime d'assurance salaire (6.3.03).

3. Retour au travail

De retour au travail, mon unité doit-elle prendre en compte mes nouvelles responsabilités familiales?

Pendant les deux années qui suivent le retour au travail d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption,

vous avez priorité dans le choix de l'horaire de vos cours et le responsable de votre unité devra tenir compte de votre situation familiale dans l'attribution de votre charge de travail, c'est-à-dire, par exemple, dans le cas d'un cours que vous donneriez pour la première fois (6.2.11).

Avoir interrompu mon travail le temps d'un congé de maternité ou d'adoption nuira-t-il à ma progression dans la carrière?

Si vous n'avez pas encore obtenu votre agrégation au moment de ce congé, vous pourrez vous prévaloir, à votre demande, d'une période supplémentaire avant de déposer votre demande de promotion. Cette période est équivalente à la durée de votre congé de maternité ou d'adoption ou de la durée nécessaire pour que la probation se termine au 31 mai. L'agrégation obtenue dans ces conditions donne droit rétroactivement à un montant forfaitaire équivalant à l'écart salarial subi par le délai qui précède la promotion obtenue et sa date initialement prévue (4.4.09). Si votre probation a été prolongée, vous obtiendrez aussi une année d'ancienneté supplémentaire pour les fins de la titularisation (4.4.10).

Clauses pertinentes 3

Quelques clauses relatives à l'après congé de maternité, de paternité ou d'adoption (pour les modalités techniques liées à ces clauses, voir aussi 6.2.10 et 6.2.12)

4.4.09 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 de la professeure ou du professeur.

À l'agrégation, la professeure ou le professeur dont la probation a été prolongée en raison d'un congé de maternité ou d'adoption reçoit un montant forfaitaire équivalent à l'écart salarial entre les deux échelles et les avantages qui s'y rattachent.

4.4.10 La professeure ou le professeur 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.

6.2.11 Dans les deux années qui suivent un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, la professeure ou le professeur bénéficie d'une priorité dans le choix de l'horaire de ses cours.

De plus, au cours de la même période, la ou le responsable tient compte de la situation familiale de la professeure ou du professeur lors de l'attribution de la charge de travail, notamment, dans le cas de cours que la professeure ou le professeur donnerait pour la première fois.

4. Services de garde à l'Université

Le renouvellement du corps professoral dans les années 2000 entraîne progressivement son rajeunissement. Par conséquent, on peut supposer que de plus en plus de professeures et de professeurs ont et auront dans les années à venir de jeunes enfants; elles et ils

auront alors besoin de services de garde. L'intérêt de disposer de ces services à proximité de son travail est évident. Le SPUL et l'Université le reconnaissent et ont convenu, au programme d'accès à l'égalité (Annexe A de la convention collective) d'une « collaboration entre l'Employeur et le Syndicat visant à soutenir et à améliorer les services de garde sur le campus » (Mise en application de l'objectif 2.4).

Quels sont les services de garde offerts sur le campus? Combien y a-t-il de garderies et à qui s'adressent-elles? Combien d'enfants accueillent-elles et à quelles conditions?

Il existe sur le campus trois garderies : la plus ancienne (1971), *Le Centre Jour*, est située au pavillon Agathe-Lacerte (au rez-de-chaussée de la résidence des filles), la deuxième en ancienneté (1985), *L'Univers des enfants*, est au rez-de-chaussée du pavillon Alphonse-Marie-Parent et la troisième et plus récente (1990) a pour nom *La Charmille* et ses locaux occupent une maison particulière derrière le pavillon Agathe-Lacerte. Pour connaître les spécificités propres à chacune quant au nombre de places disponibles, l'âge des enfants acceptés et leurs différentes modalités de fonctionnement, vous pouvez vous référer au tableau à la fin du texte. Résumons néanmoins ici les caractéristiques d'ensemble des services offerts : ces trois garderies sont à but non lucratif et à 7 \$ par jour; l'Université y contribue par la gratuité des locaux et/ou des services qui les accompagnent (électricité, déneigement, entretien ménager). Le SPUL y a contribué également par un prêt sans intérêt à long terme consenti à la garderie *La Charmille*, lors de sa création en 1990.

À elles trois, ces garderies peuvent accueillir 163 enfants de 18 mois à 5 ans et 18 poupons de 3 à 18 mois. Les enfants des étudiantes et étudiants, des professeures et professeurs, des chargées et chargés de cours de même que du personnel professionnel et de soutien y sont admissibles. De plus, *L'Univers des enfants* supervise le placement de 50 enfants en milieu familial à la périphérie du campus. En moyenne, les étudiantes et étudiants y occupent environ la moitié des places et les différents groupes du personnel de l'Université l'autre moitié (les professeures et professeurs comptant pour environ la moitié de cette moitié).

Comment y accéder? Y a-t-il des listes d'attente?

Les listes d'attente sont longues, en particulier pour les poupons pour lesquels le nombre de places est nettement insuffisant. Selon que le hasard vous avantage ou non, l'attente peut aller jusqu'à deux ans... mais elle peut aussi être moins longue, surtout pour les enfants de trois et quatre ans. Si vous y avez déjà un enfant, ses frères et sœurs auront un accès privilégié. Un petit conseil : inscrivez-vous le plus tôt possible et même **avant** la naissance de l'enfant.

	LE CENTRE JOUR	LA P'TITE CITÉ	
		L'UNIVERS DES ENFANTS	LA CHARMILLE
<i>Nombre d'enfants</i>	76	25 et 50 en milieu familial	80
<i>Âge</i>	18 mois à 5 ans	2 à 5 ans 0 à 5 ans en milieu familial	3 mois à 5 ans
<i>Coût avec repas et collation</i>	7 \$	7 \$	7 \$
<i>Heures d'ouverture</i>	7 h 45 à 17 h 45	7 h 45 à 17 h 45	7 h 30 à 18 h 00
<i>Période annuelle d'ouverture</i>	Toujours sauf vacances de Noël et congés fériés de l'Université	Toujours sauf vacances de Noël et congés fériés de l'Université	Toujours sauf vacances de Noël et congés fériés de l'Université
<i>Temps partiel</i>	Exceptionnellement	Oui	Oui
<i>Téléphone</i>	656-5428	656-2131 poste 4164	656-2323
<i>Site Internet</i>	www.ulaval.ca/sg/annuaires/ serv/gardcj.html	www.ulaval.ca/gue	www.ulaval.ca/charmille/
<i>Adresse</i>	Local 1106 pavillon Agathe-Lacerte	Local 1718 pavillon A.-M.-Parent	Maison derrière le pavillon Agathe-Lacerte

Conclusion

L'examen des différentes clauses de la convention collective relatives à la conciliation entre la carrière et la famille montre que, jusqu'ici, l'accent a été mis sur la maternité et la paternité ainsi que sur les conditions de retour au travail dans ce contexte. Pour les autres situations liées aux responsabilités personnelles, les congés sans traitement ont été retenus comme moyen pour aider à les gérer. Les différentes mesures conventionnelles constituent une bonne base, mais elles sont insuffisantes pour permettre une conciliation optimale entre la carrière universitaire et la famille. De plus, les

défis de l'articulation des responsabilités professionnelles et personnelles des professeures et professeurs débordent ces aspects.

Les débats qui ont actuellement cours dans la société québécoise sur les défis de la conciliation de même que les témoignages de collègues sur leurs difficultés à cet égard nous invitent à améliorer le contenu actuel de la convention collective. Le SPUL fera donc appel aux ressources de ses membres, principalement par le biais du Comité de la condition féminine, afin de formuler des propositions pertinentes pour la prochaine négociation.

Le SPULTIN est publié par le Comité exécutif du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval

Roger Thériault, président
Marcel Aubert, vice-président
Yvan Comeau, secrétaire
Daniel Coulombe, trésorier
Thérèse Hamel, vice-présidente

Le SPUL
Plus de 30 ans de solidarité, de collégialité et d'équité

Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3339
Téléphone : 656-2955 Télécopieur : 656-5377
Courriel : spul@spul.ulaval.ca
Sur la toile : www.spul.ulaval.ca

Nos bureaux sont ouverts du lundi au jeudi
de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 17 h
et le vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30