

Programme de conciliation travail et vie personnelle

Objectif et nature du programme

132.1 Le programme vise à favoriser la conciliation travail et vie personnelle tout en assurant le maintien de la qualité du service à la clientèle. L'adhésion au programme demeure strictement libre et volontaire.

Le programme ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les avantages prévus à la convention collective, sauf pour ce qui y est expressément prévu. Il est entre autres inconciliable avec le programme de congé à traitement différé ou anticipé et le programme de retraite graduelle.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

Personnel admissible

132.2 Au moment de faire sa demande, le membre du personnel professionnel doit occuper un poste à temps complet à titre de membre du personnel professionnel.

L'Université ne peut refuser une demande d'un membre du personnel professionnel admissible.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

Durée du programme

132.3 La durée du programme est de douze (12) mois. Au terme de cette période, le membre du personnel professionnel peut formuler une nouvelle demande selon les modalités prévues.

Le membre du personnel professionnel qui participe à l'option B ou C peut changer d'option, une fois par année de participation, sur préavis de 30 jours.

C. col. 2007-2010; C. col. 2015-2018.

Modalités d'application

132.4 Le membre du personnel professionnel ne peut se prévaloir que d'une seule des trois options qui suivent par période de douze (12) mois.

Option A - Congés additionnels

Le membre du personnel professionnel continue de travailler selon son horaire régulier, mais sa rémunération est réduite selon le tableau suivant :

Jours de congé par période de douze (12) mois de cotisation	Réduction salariale annuelle
5	1,92 %
10	3,83 %
15	5,75 %

Option B - Horaire de travail comprimé

Le membre du personnel professionnel comprime son horaire de travail, soit en optant pour un horaire de :

- a) 35 heures en quatre (4) jours; ou
- b) 35 heures en quatre jours et demi (4,5); ou
- c) 70 heures en neuf (9) jours.

L'adhésion à cette option est soumise à l'approbation de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat qui ne peut la refuser que si les besoins de l'unité le justifient.

Option C - Réduction de la semaine de travail

Le membre du personnel professionnel réduit sa semaine de travail à 32 heures qu'il exécute en :

- a) quatre (4) jours; ou
- b) quatre jours et demi (4,5); ou
- c) cinq (5) jours.

Sa rémunération est alors réduite de 8,57 %. L'adhésion à cette option est soumise à l'approbation de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat qui ne peut la refuser que si les besoins de l'unité le justifient.

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014; C. col. 2015-2018.

132.5 Prise des congés additionnels

Les congés doivent être pris au cours des douze (12) mois du programme. Le choix des congés se fait après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat. Ils peuvent être pris de façon continue ou non et peuvent être fractionnés en demi-journées. Ils ne peuvent être reportés au-delà des douze (12) mois, sauf dans les cas prévus à l'article 132.7 e).

C. col. 2007-2010; C. col. 2011-2014.

132.6 Avis et délais administratifs

Le membre du personnel professionnel doit formuler une demande écrite à sa supérieure ou à son supérieur immédiat, avec copie au Vice-rectorat aux ressources humaines et à l'APAPUL, au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date prévue du début du programme. Le formulaire consigné à l'annexe J sert de contrat entre les parties.

Le membre du personnel professionnel qui adhère à une des options du programme de conciliation travail et vie personnelle peut s'en retirer à tout moment sur préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables adressé à la supérieure ou au supérieur immédiat, dont copie est envoyée au Vice-rectorat aux ressources humaines et à l'APAPUL.

C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2007/4, art. 3; C. col. 2011-2014; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

132.7 Conditions de travail

a) Années de service et ancienneté

Le membre du personnel professionnel accumule son ancienneté et son service pendant toute la durée du programme comme s'il n'avait pas participé au programme.

b) Réduction des heures de travail durant l'été

L'application du programme est maintenue durant la période de réduction des heures de travail au cours de la période estivale.

c) Crédit de vacances

Le cumul de crédit de vacances demeure inchangé.

d) Durée de travail et travail supplémentaire

Les dispositions prévues aux articles 130.1 à 130.7 continuent de s'appliquer, le cas échéant.

e) Suspension du programme

Le programme est suspendu lorsque débute un congé non rémunéré, de maternité, de paternité, d'adoption, parental ou de maladie longue invalidité. Le reste du programme est repris à la fin de la situation ayant donné lieu à la suspension.

De plus, un report des congés est possible si une courte invalidité ou un accident de travail survient et que, à ce moment, le membre du personnel professionnel a encore des congés à prendre et qu'il ne revient pas assez tôt pour les prendre à l'intérieur de la période de douze (12) mois du programme. Dans cette situation, la période pour la prise de congé est prolongée de la durée de l'invalidité.

f) Régimes de retraite et d'assurances collectives

Le membre du personnel professionnel et l'Université continuent de verser la cotisation au RRPePUL et aux différents régimes d'assurances collectives, comme si le traitement n'avait pas été réduit.

g) Abrogé.

C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2007/4, art. 4; C. col. 2011-2014.

132.8 Rupture de contrat

Advenant le décès, le départ pour retraite, le congédiement, la démission du membre du personnel professionnel avant le terme du programme ou en cas de rupture de contrat, le programme prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Si le membre du personnel professionnel a déjà bénéficié de tous ses congés, il doit rembourser le montant qu'il a reçu durant ces congés moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de cotisation en application de l'article 132.4. Cependant, dans le cas de décès, le salaire versé en trop ne devient pas exigible.
- b) Si le membre du personnel professionnel n'a pas encore bénéficié d'aucun congé, l'Université lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au programme et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du programme.
- c) Si les jours de congé n'ont pas tous été pris, le calcul du montant dû pour le membre du personnel professionnel ou l'Université s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le membre durant les jours de congé moins les montants déjà déduits du traitement pendant la période de cotisation en application de l'article 132.4. Si le solde est négatif, l'Université rembourse ce solde au membre. S'il est positif, le membre rembourse le solde à l'Université.

Cependant, en cas de décès, le salaire versé en trop n'est pas exigible.

Lorsque le membre du personnel professionnel a l'obligation de rembourser, il s'entend avec l'Université sur les modalités de remboursement. En cas de désaccord, l'Université convient des modalités de remboursement sans toutefois excéder la durée totale du programme initialement prévue au contrat.

Aucun intérêt n'est exigible lorsque le remboursement total s'effectue dans les douze (12) mois qui suivent la fin du programme. À compter du treizième (13^e) mois, tout solde impayé porte intérêt au taux annuel déterminé trimestriellement par le ministre du Revenu. Lors d'une cessation définitive de l'emploi, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.