

## Notion d'affectation provisoire

**Donner les bonnes informations et comprendre qu'un changement de statut d'employé est important.**

**Il existe 5 statuts possibles pour des remplacements et les voici :**

- Absence (congé annuel, perso, sans report, sans solde ou option de travail)
- Travail dans une autre unité de négociation
- Maladie (**même avec une date connue de retour, ce remplacement doit toujours être offert pour une durée indéterminée**)
- Retour progressif
- Départ (retraite, démission ou congédiement)

**Un changement de statut de l'employé remplacé peut affecter un remplacement en cours.**

La personne qui remplace une option de travail conserve son remplacement lors du congé annuel du titulaire du poste. (Exemple 1 du guide de la coordonnatrice du 50 KM)

### Exemple 1

Un maître de poste a un horaire de 5 jours par semaine. Il travaille du lundi au jeudi et il est codé en option de travail chaque vendredi. Un employé a obtenu le contrat de remplacement de l'option de travail chaque vendredi.

Le maître de poste demande une semaine de vacances la semaine prochaine.

Vous devez offrir un contrat d'affectation provisoire pour le remplacement des 4 jours de vacances (lundi au jeudi), étant donné qu'il y a déjà un employé qui assure le contrat de remplacement pour l'option de travail le vendredi.

Cependant, si la personne « tombe malade », son statut change et l'option de travail ne tient plus. La personne qui remplace l'option de travail devra être avisée que cette affectation est terminée. Il faudra suivre le processus d'offre pour la durée complète du congé de maladie, le plus tôt possible.

**Changer de code d'absence n'est pas nécessairement un changement de statut.**

**Mais si on change entre les cinq énumérés ci-dessus, il y a un impact.**

Si une affectation provisoire est en cours, le « contrat » sera respecté selon l'offre initiale jusqu'à la date de fin connue. Il faudra refaire le processus d'offre débutant à la suite de ce contrat. (Exemple 4 du guide de la coordonnatrice du 50 KM)

### **Exemple 4**

Un maître de poste part en vacances les deux premières semaines de mars. Un employé accepte ce contrat de deux semaines.

Pendant ses vacances, le maître de poste se blesse et est désormais en absence pour maladie pour une période indéterminée.

La personne qui avait obtenu le contrat de deux semaines terminera son contrat jusqu'à la fin prévue (deux semaines). Un nouveau contrat sera offert pour la période d'absence pour maladie restante.

Lorsque le maître de poste revient en retour progressif, l'affectation provisoire doit être offerte de nouveau, car dans les faits, le titulaire a réintégré son poste.

Si c'était un remplacement de durée indéterminée (exemple : maladie) et que le statut de l'employé remplacé change (exemple : retraite), il faudra refaire le processus d'affectation provisoire le plus tôt possible (dans un délai de 24 h).

**Voici le nouveau guide d'offre d'affectation provisoire. (Version novembre 2025)**

**Un maître de poste qui planifie une absence doit aussi connaître la procédure d'affectation provisoire pour bien effectuer l'offre de son remplacement.**

**L'affectation provisoire n'est pas seulement l'affaire des coordonnatrices.**