

## Affectation temporaire

**83.1** L'Université reconnaît que l'affectation temporaire constitue une mesure de mobilité interne susceptible de soutenir le développement de carrière du personnel professionnel.

C. col. 2015-2018.

**84.** L'Université peut recourir au service d'un membre du personnel professionnel permanent afin de pourvoir temporairement à un poste vacant, à un poste dépourvu temporairement de son titulaire, à un poste en processus de définition ou, encore, pour occuper un poste temporaire toujours avec l'accord du membre du personnel professionnel.

Une affectation temporaire, ou son renouvellement, doit être autorisée par sa supérieure ou son supérieur immédiat qui ne peut la refuser sans motif valable.

Dans le cas d'affectation temporaire à un poste vacant régulier ou en processus de définition, la durée de l'affectation est limitée à douze (12) mois, à moins d'entente contraire.

48.01; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 24; C. col. 2007-2010.

**85.** L'Université procède alors par affectation temporaire selon les modalités suivantes :

- a) l'affectation peut se faire sur une fonction de classification inférieure, égale ou supérieure à la classification du poste occupé par le membre du personnel professionnel;
- b) le membre du personnel professionnel bénéficie des autres dispositions de la convention.

48.02; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 24; Lettre d'entente 2004/2, art. 1.1; C. col. 2007-2010.

**86.** Au terme de l'affectation temporaire, le membre du personnel professionnel réintègre son poste régulier et cesse de recevoir la prime versée pour l'affectation. Si ce poste a été aboli, il est remplacé selon les modalités des articles 92 et 94.

S'il obtient le poste, il continue à cheminer dans la nouvelle échelle applicable en tenant compte de la prime déjà octroyée.

48.03; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 24; Lettre d'entente 2004/1, art. 15.

**87.** Le membre du personnel professionnel permanent qui est intéressé à faire l'objet d'une affectation temporaire doit communiquer par écrit au Vice-rectorat aux ressources humaines, avec copie à l'APAPUL, les renseignements permettant de procéder à de telles affectations, notamment :

- la date de début de sa disponibilité;
- son expérience de travail;
- sa formation;

- ses différents champs d'intérêt professionnel.

L'Université met à jour, s'il y a des changements, la liste du personnel professionnel ayant exprimé sa disponibilité et en fait parvenir une copie à l'APAPUL.

48.04; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 24; C. col. 2007-2010; Lettre d'entente 2013/1, art. 2.

- 88.** Lorsque l'Université envisage de procéder à une affectation temporaire de niveau professionnel, elle considère en premier lieu le personnel professionnel qui a formulé une demande conformément à l'article 87.

Lettre d'entente 2003/2, art. 24 (48.05).

**89. Détermination du traitement lors d'une affectation temporaire à une fonction professionnelle**

Le traitement du membre du personnel professionnel est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) le maximum de la nouvelle échelle de salaire applicable est supérieur au maximum de l'échelle de salaire qui lui était applicable; dans ce cas, le salaire qu'il recevait est augmenté d'une prime de l'équivalent d'un échelon (3,2 %). De plus, si un avancement d'échelon est prévu dans sa classe d'emploi d'origine, la personne l'obtient à la date prévue de son avancement d'échelon. Si, par contre, la personne a atteint le maximum de l'échelle de sa classe d'origine, elle bénéficie d'un montant forfaitaire additionnel et cumulatif de 3,2 % correspondant à chaque avancement d'échelon annuel, sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de la classe d'emploi à laquelle elle est affectée;
- b) le maximum de la nouvelle échelle de salaire applicable est égal au maximum de l'échelle de salaire qui lui était applicable; dans ce cas, le salaire qu'il recevait est maintenu;
- c) le maximum de la nouvelle échelle de salaire applicable est inférieur au maximum de l'échelle de salaire qui lui était applicable; dans ce cas, le salaire qu'il recevait est maintenu.

Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2003/2, art. 24 (48.06); Lettre d'entente 2004/1, art. 16; C. col. 2007-2010.

- 89.1** L'employée ou l'employé de soutien, en congé non rémunéré affecté à des tâches professionnelles pour plus d'un (1) mois, est embauché comme membre du personnel professionnel. Ses conditions d'emploi sont définies aux articles 14 et 15.

C. col. 2007-2010.