



FAQ REPLACEMENT DE LONGUE DURÉE

DÉPARTEMENT DES RELATIONS DE TRAVAIL

FOIRE AUX QUESTIONS REMPLACEMENT DE LONGUE DURÉE (RLD)

SUJET	QUESTION	RÉPONSE	
1) Période 10	Lorsqu'un employé occupe un poste en remplacement de longue durée et que survient la P.10, qu'arrive-t-il ?	Dans ce cas, l'employé demeure dans son remplacement de longue durée durant la période 10.	
	Lorsqu'un besoin pouvant être offert en longue durée se déclare durant la période 10, est-ce que je dois offrir les heures en temps supplémentaire ou pouvons-nous l'offrir en remplacement de longue durée ?	P9 et P10: L'employeur a une semaine à partir de la survenance de l'absence pour décider s'il remplace ou non l'employé absent en RLD. Une fois prise, la décision ne peut être changée avant la première semaine complète de janvier. 9:05 – 10.	
2) À qui offrir les remplacements de longue durée	Doit-on offrir un remplacement de longue durée à un employé absent pour les raisons suivantes :	Employé régulier	Temps partiel
	<ul style="list-style-type: none"> Congé maternité, parental ou sans traitement (Art.19) 	Oui, on lui offre	Oui, on lui offre
	<ul style="list-style-type: none"> Congé sans solde complet 	Les employés en congé sans solde complet au moment où débutera le RLD ne se verront pas offrir de RLD, même si le congé sans solde se termine avant la fin du RLD.	Les employés en congé sans solde complet au moment où débutera le RLD ne se verront pas offrir de RLD, même si le congé sans solde se termine avant la fin du RLD.
	<ul style="list-style-type: none"> Congé sans solde partiel 	Oui, on lui offre	Oui, on lui offre
	<ul style="list-style-type: none"> Congé sans solde partiel pour études 	Oui, on lui offre	Les employés à temps partiel en congé sans solde partiel au moment où débutera le RLD ne se verront pas offrir de RLD, même si le congé sans solde partiel se termine avant la fin du RLD.
	<ul style="list-style-type: none"> Activité syndicale 	Oui, on lui offre	Oui, on lui offre
	<ul style="list-style-type: none"> Vacances, reprise de ts, congés personnels, etc. 	Oui, on lui offre	Oui, on lui offre
	<ul style="list-style-type: none"> CSST, invalidité, maladie 	Oui, on lui offre	Oui, on lui offre

SUJET	QUESTION	RÉPONSE											
<p>2) À qui offrir les remplacements de longue durée</p>	<p>Lorsqu'un employé accepte un RLD, mais qu'il est en absence complète pour une partie du remplacement de longue durée, le remplacement devient-il un nouveau besoin ?</p>	<p>La portion d'absence du régulier ou du temps partiel devient un nouveau besoin qui permet au gestionnaire de revenir aux trois choix initiaux (offrir ce besoin en longue durée, offrir le remplacement chaque semaine en intégral de courte durée ou ne pas remplacer le poste intégralement).</p>											
	<p>Est-ce que ce nouveau besoin fait partie de la cascade obligatoire initiale ?</p>	<p>L'obligation de remplacement est sur la cascade des remplacements des réguliers et non sur les besoins découlant des absences survenant en cours de RLD.</p> <p>Exemple : Jean, régulier, est du L-V absent pour six mois, Suzanne, régulière du M-S, accepte le RLD de Jean. Nous sommes dans l'obligation de redonner (cascade) le M-S en RLD de Suzanne. Suzanne est absente pour une durée de trois mois durant son RLD. Le trois mois du L-V devient un nouveau besoin. Le gestionnaire doit alors retourner aux trois choix initiaux. Il en sera de même pour un temps partiel qui aurait accepté un RLD.</p>											
	<p>Peut-on offrir un remplacement de longue durée à un employé régulier qui a retranché des heures de son horaire ?</p>	<p>Un employé ayant retranché des heures ne pourra accepter aucun remplacement de longue durée qui inclut ses heures retranchées.</p>											
	<p>Que faisons-nous lorsque le remplacement est octroyé à un employé absent pour une durée plus longue que le RLD ?</p>	<p>Le remplacement de longue durée est octroyé par défaut à l'employé absent, cela même si théoriquement, il n'effectuera pas ledit remplacement. Le remplacement devra être offert aux autres employés et il devient automatiquement un RLD indéterminé. Si l'employé absent revient avant la fin du RLD, il lui sera offert officiellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'il refuse, l'employé ayant accepté le RLD indéterminé le conserve ; • S'il accepte, le remplacement indéterminé prend fin. 											
<p>3) Abandon ou perte d'un remplacement de longue durée</p>	<p>L'employé qui occupe un remplacement de longue durée perd-il son remplacement lorsqu'il s'absente pour les raisons suivantes :</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1266 1170 1604 1279">Employé régulier</th> <th data-bbox="1625 1170 1967 1279">Temps partiel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1266 1279 1604 1330">Conserve son RLD</td> <td data-bbox="1625 1279 1967 1330">Conserve son RLD</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1266 1330 1604 1380">Perd le RLD</td> <td data-bbox="1625 1330 1967 1380">Perd le RLD</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1266 1380 1604 1430">Conserve son RLD</td> <td data-bbox="1625 1380 1967 1430">Conserve son RLD</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1266 1430 1604 1477">Conserve son RLD</td> <td data-bbox="1625 1430 1967 1477">Perd le RLD</td> </tr> </tbody> </table>		Employé régulier	Temps partiel	Conserve son RLD	Conserve son RLD	Perd le RLD	Perd le RLD	Conserve son RLD	Conserve son RLD	Conserve son RLD	Perd le RLD
	Employé régulier	Temps partiel											
	Conserve son RLD	Conserve son RLD											
	Perd le RLD	Perd le RLD											
	Conserve son RLD	Conserve son RLD											
Conserve son RLD	Perd le RLD												
<ul style="list-style-type: none"> • Congé maternité, parental ou sans traitement 													
<ul style="list-style-type: none"> • Congé sans solde complet 													
<ul style="list-style-type: none"> • Congé sans solde partiel 													
<ul style="list-style-type: none"> • Congé sans solde partiel pour études 													

SUJET	QUESTION	RÉPONSE	
<p>3) Abandon ou perte d'un remplacement de longue durée</p>	<p>L'employé qui occupe un remplacement de longue durée perd-il son remplacement lorsqu'il s'absente pour les raisons suivantes :</p>	<p>Employé régulier</p>	<p>Temps partiel</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Activité syndicale 	<p>Conserve son RLD</p>	<p>Conserve son RLD</p>
<p>4) RLD non comblé</p>	<p>Dans quels cas un employé peut-il abandonner un remplacement de longue durée ?</p>	<p>L'employé peut abandonner un remplacement de longue durée uniquement dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employé dans un RLD déterminé peut laisser son RLD dans les quatre dernières semaines avant la fin de son RLD, uniquement pour en accepter un autre. • L'employé dans un RLD d'une durée indéterminée peut, après six mois de remplacement, abandonner ce remplacement. Cependant, dans les quatre semaines précédant la fin de cette période de six mois, il doit choisir : de laisser ledit RLD, de compléter ledit remplacement ou accepter un autre RLD. • L'employé qui réduit sa disponibilité en raison de la réception d'un horaire scolaire en vertu de 8:04 C), et lorsque cette diminution entre en conflit avec le RLD qu'il occupe, il devra abandonner le RLD. • L'employé qui obtient un congé sans solde complet durant son RLD (autre que pour maternité, parental et sans traitement, voir l'article 19), devra abandonner son RLD. L'employé temps partiel qui accepte un transfert durant un RLD perd le remplacement. • L'employé régulier peut quitter un remplacement longue durée en tout temps pour en prendre un autre. (9.05 – 4) 	
	<p>Lorsqu'il n'y a plus de personnes pour effectuer un RLD, qu'arrive-t-il pour les semaines suivantes, doit-il réafficher pour une longue durée ou toujours décider à la semaine, peut-il ne pas le remplacer ?</p>	<p>Dans cette situation, l'employeur a rempli son obligation d'offrir en RLD puisque personne ne l'a accepté, il pourra alors choisir de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offrir le remplacement à chaque semaine en intégral courte durée ; • Ne pas remplacer le poste intégralement (jour par jour); • Tenter à nouveau, s'il le désire, d'offrir le besoin en RLD ultérieurement. 	
<p>5) Responsable de l'offre</p>	<p>Qui doit faire les appels pour l'offre d'un RLD (paritaire ou non) ?</p>	<p>Les offres sont faites par le directeur dans sa succursale. Les offres aux temps partiels sont faites par le divisionnaire patronal qui consignera les offres dans un registre.</p>	

SUJET	QUESTION	RÉPONSE
6) Article 9:05 B 5	Que signifie « offrir une promotion temporaire » ? Est-ce une offre ou une assignation par ancienneté ?	L'employé à temps partiel qui accepte un remplacement de longue durée peut être assigné sur un besoin temporaire qui constitue une promotion à l'intérieur de la même succursale, conformément à 9:05 B 5.
7) Formulaire de disponibilité	L'employé dans un RLD peut-il remettre un formulaire de disponibilité aux dates prévues ou à la fin de son RLD ?	L'employé temps partiel doit remettre un formulaire de disponibilité aux dates prévues. Cette dernière entrera en vigueur à la fin de son remplacement de longue durée.
	Si un remplacement de longue durée chevauche la remise d'une nouvelle disponibilité, un employé qui avait accepté un remplacement de longue durée et qui ne rencontre plus les disponibilités, peut-il abandonner son remplacement de longue durée ?	Non, il n'y a pas d'abandon possible des remplacements de longue durée dans ce cas. Si un employé modifie son formulaire de disponibilité, SIGMA en tiendra compte seulement à la fin du remplacement de longue durée. Toutefois, l'employé temps partiel est tenu de réduire sa disponibilité en raison de ses études perd son remplacement de longue durée.
8) Changement d'horaire en cours d'année – (10.08)	Lorsqu'un horaire est modifié en cours d'année suite à un changement de livraison ou d'heures d'ouverture et de fermeture de la succursale et qu'il y a un RLD sur le poste, qu'arrive-t-il à l'employé qui était sur le RLD ?	<p>Offrir à l'employé qui voit l'horaire de son RLD modifié s'il désire conserver ou non le RLD malgré les changements.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'employé accepte de conserver le RLD modifié, il demeure dans le RLD modifié selon les conditions initiales (déterminé ou indéterminé). • Si l'employé refuse de demeurer dans le RLD en raison des modifications, le besoin redevient un nouveau besoin. Le gestionnaire a donc les trois possibilités du départ: <ul style="list-style-type: none"> - Offrir le besoin en longue durée ; - Offrir le remplacement à chaque semaine en intégral courte durée ; - Ne pas remplacer le poste intégralement. <p>Les changements entrent en vigueur en même temps que les changements d'horaires (30 jours). L'employé, qui avait accepté le RLD avant les modifications, conserve le RLD durant la période de 30 jours ou au plus tard à l'entrée en fonction des modifications d'horaires. Les règles prévues au point 3 s'appliquent alors.</p>
9) Changement d'horaire en cours d'année – (10.09)	Qu'arrive-t-il si un gestionnaire accepte une demande de changement d'horaire en cours d'année suite à une demande d'un employé régulier qui n'occupe pas son poste (absent, sur un autre RLD, ...), et que ce dernier est remplacé en RLD ?	Les changements d'horaires prendront effet seulement lors du retour de l'employé dans son poste, par conséquent, il n'y aura aucun impact sur l'employé qui effectue le RLD.

SUJET	QUESTION	RÉPONSE
10) Poste vacant – (9.01)	Lorsqu'un poste est remplacé en RLD et que le détenteur du poste quitte définitivement (démission, retraite, mini-affichage, poste de réserve qui devient vacant ...), qu'arrive-t-il avec le RLD ?	Dans cette situation, puisque le poste devient vacant, le RLD doit prendre fin dans les 30 jours, et le poste vacant devient un nouveau besoin. Le gestionnaire aura alors les trois options de départ.
11) Nombre de semaines minimum pour offrir un RLD	Peut-on offrir un RLD d'une durée de quatre semaines ?	Non, puisque la mécanique d'offre prend deux semaines, le minimum est de six semaines, afin de permettre aux employés TP d'obtenir un remplacement d'un minimum de quatre semaines, puisque la confection de l'horaire se fait dix jours d'avance.
12) RLD vs les vacances	Pour les remplacements de vacances, est-il possible de faire des remplacements de vacances de deux semaines sachant que la mécanique prendra deux semaines ?	Puisque la planification des vacances s'effectue à l'avance, il est alors possible de démarrer la mécanique d'offre deux semaines avant le début du RLD.

Assignations possibles selon le statut de l'employé et le type de RLD choisi par l'employé

STATUT DE L'EMPLOYÉ AU DÉPART	TYPE DE RLD CHOISI PAR L'EMPLOYÉ	TYPE DE SITUATION			
		A-t-il droit aux remplacements courte durée 37 heures ?	A-t-il droit à l'AHC ?	A-t-il droit à une fin de semaine ?	A-t-il droit à un dimanche sur deux ?
Régulier 37h	RLD 37 heures	Oui	Oui: pour les RLD non: pour les remplacements de courte durée	n/a	n/a
Employé temps partiel	RLD 37 heures	Oui, en assignation seulement s'il s'agit d'une promotion temporaire dans la même succursale	n/a	L'employé maintient sa fds sur 4, mais elle ne s'applique pas pour la durée du RLD	L'employé maintient sa disponibilité un dimanche sur deux, mais elle ne s'applique pas pour la durée du RLD