



AUTORITÉ APPROBATRICE

Chef de la direction (CDir) ou son délégué

BPR

Chef des ressources humaines (CRH)

ÉNONCÉ DE L'ADDENDA À LA POLITIQUE

L'employeur a pour politique d'utiliser l'emploi occasionnel afin de répondre à des besoins peu fréquents, temporaires, à court terme et/ou occasionnels.

OBJECTIF DE LA POLITIQUE

L'addenda à cette politique a pour objectif de fournir un cadre et des lignes directrices pour l'utilisation des employés occasionnels.

APPLICATION

Les dispositions du POLRH FNP s'appliquent aux employés occasionnels seulement dans les cas indiqués dans cet addenda.

DÉFINITION

La terminologie suivante est utilisée dans cet addenda:

Employé occasionnel (*Casual Employee*) : une personne qui travaille moins de treize heures et un tiers ($13 \frac{1}{3}$) par semaine dans un poste de la catégorie opérationnelle ou douze heures et demie ($12 \frac{1}{2}$) par semaine dans un poste de la catégorie du soutien administratif.

L'employé occasionnel doit être embauché temporairement pour une période déterminée d'au plus douze (12) mois. Un nouveau contrat peut être établi sans interruption de service.

L'employé occasionnel ne doit pas travailler plus que le nombre d'heures indiqué dans la définition ci-dessus.

Conformément à la LRTFP, l'employé occasionnel n'est pas considéré comme un employé aux fins de la syndicalisation ou des griefs.

À l'exception des situations de cumul d'emplois, il doit y avoir une interruption de service et une cessation d'emploi avant les nominations suivantes:

- a. Un employé occasionnel à un poste à temps plein ou à temps partiel;
- b. Un employé à temps plein ou à temps partiel à un poste occasionnel.

POLITIQUES ET ANNEXES

Les politiques énumérées ci-dessous font partie intégrante du présent addenda:

INTRODUCTION DU POLRH

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

ACQUISITION DES TALENTS

Les conditions de cette politique s'appliquent.

STAGE PROBATOIRE

Les dispositions de cette politique s'appliquent en tenant compte de l'exception suivante:

- 2.7 La durée du stage probatoire des employés occasionnels correspondra à la durée totale de l'emploi occasionnel temporaire.

PÉRIODE D'ÉVALUATION

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

HEURES DE TRAVAIL

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

CONGÉ

Seules les dispositions suivantes de cette politique s'appliquent.

TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ

- 6 A.9 L'employé de catégorie I qui travaille un jour férié recevra une fois et demie (1 ½) son taux de rémunération pour les heures travaillées cette journée.

CONGÉ ANNUEL - EMPLOYÉS OCCASIONNELS

- 6 B.11 L'employé occasionnel a droit à quatre pour cent (4 %) de ses gains bruts, qui lui sera versée à chaque paie.

MALADIE ET BLESSURE PROFESSIONNELLES

- 6 C.18 L'employé incapable de travailler en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail aura droit à un congé non payé pour une maladie professionnelle ou un accident du travail; cependant, la durée du congé non payé ne peut excéder la durée de son emploi occasionnel.

- 6 C.19 Après avoir rempli et présenté les documents pertinents, l'employé peut être admissible, en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, à des prestations de remplacement du revenu équivalant à celles payées en vertu de la législation provinciale sur les accidents du travail. Lorsque cette législation l'exige, l'employeur paie le salaire de l'employé pendant la période d'attente.
- 6 C.20 L'employé incapable de travailler en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail doit communiquer avec l'employeur avant son heure normale d'arrivée le premier jour de son absence, ou le plus tôt possible, pour l'informer de sa maladie ou de sa blessure et pour remplir les documents pertinents.
- 6 C.26 Dans la mesure du possible et tel que l'exige la législation (la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et/ou la *Loi canadienne sur les droits de la personne*), l'employé doit être réintégré dans son poste après une absence causée par une maladie professionnelle ou un accident du travail s'il est jugé médicalement apte avant la fin de son emploi occasionnel.
- 6 C.27 Les gestionnaires et les employés peuvent consulter les politiques sur le retour au travail et sur les mesures d'adaptation au travail pour obtenir de plus amples renseignements à propos des absences causées par une maladie professionnelle et un accident du travail.

CONGÉ DE DÉCÈS

- 6 D.36 L'employé a droit à un maximum de cinq (5) jours civils consécutifs de congé payé dans le cas du décès d'un membre de sa famille immédiate et à une (1) journée de congé payé dans le cas d'un parent éloigné. De plus, il pourrait obtenir jusqu'à deux (2) jours de congé payé aux fins du déplacement nécessaire relatif au décès. Il est reconnu que les circonstances d'un congé de décès dépendent de la situation personnelle de l'employé. Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières en question, accorder un congé payé plus long ou d'une façon différente que celui qui est prévu ci-dessus.
- 6 D.37 Au besoin, l'employé peut reporter un ou plusieurs jours de congé de décès au jour de l'inhumation ou de l'incinération.
- 6 D.38 Pendant qu'il est en congé de décès, l'employé ne peut être payé que pour les jours et les heures où il devait travailler.
- 6 D.39 Aux fins du congé de décès, le membre de la famille immédiate est défini comme suit:
- Le conjoint ou la conjointe, y compris le conjoint ou la conjointe de fait;
 - L'enfant, y compris l'enfant en famille d'accueil, l'enfant du conjoint ou de la conjointe et l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait;
 - Les parents, y compris le conjoint ou la conjointe de fait du père ou de la mère, le conjoint ou la conjointe du père ou de la mère, les parents de famille d'accueil ou les tuteurs;
 - Les frères, les soeurs, les frères et les soeurs par alliance;
 - Le beau-père et la belle-mère;
 - Les grand-parents;
 - Les petits-enfants.
- 6 D.40 Aux fins du congé de décès, les parents éloignés sont définis comme suit:
- Les beaux-frères et les belles-soeurs;
 - Les gendres et les brus;
 - Les oncles et les tantes et leur conjoint ou conjoint de fait;
 - Les grands-parents du conjoint.

RENDEMENT DES TALENTS

Les dispositions de cette politique ne s'appliquent pas.

GESTION DE L'ASSIDUITÉ

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

RÉMUNÉRATION

Les dispositions de cette politique s'appliquent en tenant compte des exceptions suivantes:

AUGMENTATION D'ÉCHELON

9 C.25 Les conditions de ce paragraphe ne s'appliquent pas.

AUGMENTATION À L'INTÉRIEUR DE L'ÉCHELLE

9 D.28 Les conditions de ce paragraphe ne s'appliquent pas.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les dispositions de cette politique ne s'appliquent pas.

GRIEFS

Les dispositions de cette politique ne s'appliquent pas.

COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

MESURES D'ADAPTATION AU TRAVAIL

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

RETOUR AU TRAVAIL

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

RECONNAISSANCE

Les dispositions de cette politique ne s'appliquent pas.

APPRENTISSAGE ET PERFECTIONNEMENT

Les dispositions de cette politique s'appliquent à l'exception du programme d'aide pour frais de scolarité qui figure à l'annexe B et du programme d'apprentissage avancé qui figure à l'annexe C.

LANGUES OFFICIELLES

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

DISCIPLINE

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

COUNSELLING EN MATIÈRE DE RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

CESSATION D'EMPLOI

Les dispositions de cette politique s'appliquent à l'exception de ce qui suit:

25.9 Les conditions de ce paragraphe ne s'appliquent pas.

INCAPACITÉ MÉDICALE

25.22 Les conditions des alinéas 25.22 a. et b. ne s'appliquent pas.

INDEMNITÉ DE DÉPART

25.29 et 25.30 Les conditions de ces paragraphes ne s'appliquent pas.

COTISATIONS À DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

Les dispositions de cette politique ne s'appliquent pas.

SERVICES JURIDIQUES ET INDEMNISATION

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

CODE VESTIMENTAIRE

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

PRÉVENTION DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Les dispositions de cette politique s'appliquent.

AIDE FINANCIÈRE POUR LA PARTICIPATION À UN ÉVÉNEMENT SPORTIF

Les dispositions de cette politique ne s'appliquent pas.

CONSOMMATION DE SUBSTANCES

Les dispositions de cette politique s'appliquent.