



Tables 1, 2 et 5

Congé de maternité et congé parental non payé

Que demandons-nous?

- Exempter les membres réengagés dans les six mois suivant la fin de leur période d'emploi de l'obligation de rembourser l'indemnité.
- Permettre aux employé-e-s qui changent de secteur de conserver leur indemnité de congé de maternité ou de congé parental.
- Ne plus restreindre le congé parental non payé à une seule période ne dépassant pas 37 semaines consécutives.
- Prolonger la période du congé parental en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Pourquoi nous le demandons?

Traitement des employé-e-s nommés pour une période déterminée

L'actuelle règle des cinq jours de la convention collective traite les employé-e-s nommés pour une période déterminée comme s'ils étaient des employé-e-s occasionnels. Cela est clairement inéquitable et contraire à toutes les règles ayant trait à l'emploi continu – notamment les *Règlements sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* – qui indiquent clairement qu'une interruption de service consiste en un arrêt de travail d'un minimum de trois mois. En raison de la règle des cinq jours, l'employeur peut facilement interrompre la période de service d'une personne entre deux contrats pour éviter de payer ou recouvrer le complément salarial en cas de congé de maternité et du congé parental non payés et ainsi priver de ces congés les employé-e-s nommés pour une période déterminée.

En 2001, pas moins de 15% du total des emplois d'une durée déterminée étaient pour une période de plus de trois mois. En imposant la règle des cinq jours, on prive d'un certain avantage les employé-e-s les plus susceptibles de profiter de cet avantage puisque les personnes nommées pour une période déterminée, comparativement à l'ensemble de la fonction publique fédérale, ont une moyenne d'âge moins élevée et comptent une plus grande proportion de femmes.

Certains employeurs fédéraux réengagent chaque année des employé-e-s pour une période déterminée. Le syndicat propose d'exempter les membres réengagés dans les six mois suivant la fin de leur période d'emploi déterminée de l'obligation de rembourser l'indemnité pour éviter que les employé-e-s qui peuvent travailler six et huit mois par année chaque année soient privés des avantages du congé de maternité et du congé parental en raison de la règle des trois mois.





ENJEU DE LA NÉGOCIATION

Droit à la mobilité

La création d'employeurs distincts, surtout les grandes agences, a engendré des obstacles au mouvement des employé-e-s entre ces employeurs et le Conseil du Trésor. Le groupe de travail sur la mobilité de la Commission de la fonction publique a précisément reconnu le remboursement de l'indemnité du congé de maternité et du congé parental comme un obstacle à la mobilité qui devrait être éliminé.

La seule manière pour ce faire est de permettre aux employé-e-s qui changent de secteur pendant un congé de maternité ou un congé parental, ou peu après un tel congé, de conserver leur indemnité. Un tel changement serait conforme à d'autres conventions déjà conclues avec le Conseil du Trésor et qui prévoient la mobilité des crédits de congés annuels.

Semaines de congé non consécutives pour le congé parental

Les dispositions de la convention collective qui limitent le congé parental non payé à une seule période ne dépassant pas 37 semaines consécutives sont contraires au *Code canadien du travail*.

Exiger que le congé parental soit pris en une seule période est également contraire aux dispositions sur les prestations parentales de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui précise que ces prestations peuvent être réparties sur plus d'une période. La situation est particulièrement irritante pour nos membres dont l'employeur ne permet pas de prendre un congé parental en plus d'une seule période et dont le travail consiste à administrer le programme de congé parental de personnes qui, elles, bénéficient d'un congé parental réparti sur plus d'une seule période.

D'autres employeurs fédéraux, notamment le Bureau du vérificateur général et le Musée canadien de la nature, ont déjà accepté de diviser le congé parental en deux périodes ou plus.

Prolongation de la période du congé parental en cas d'hospitalisation de l'enfant

Nous voulons assurer la conformité avec les dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette loi permet aux parents de déplacer la période de 52 semaines suivant la naissance d'un enfant d'une période égale à la période d'hospitalisation à la condition qu'aucune prolongation n'ait pour effet de porter la durée de la période à plus de 104 semaines.

Qu'a répondu l'employeur?

L'employeur a accepté en principe de prolonger la période du congé parental en cas d'hospitalisation de l'enfant pour certaines Tables. Toutefois, les autres propositions restent à régler.





**SERVICES PUBLICS...
POURQUOI
S'EN
PRIVER?**

ENJEU DE LA NÉGOCIATION

