



**NOTE DE SERVICE DU BUREAU NATIONAL  
NO-08-2020**

<b>DATE</b>	Le 16 juin 2020	<b>PRIORITÉ</b>	À titre d'information/prise de mesure
<b>AUX</b>	Membres du Bureau national de direction		
<b>OBJET</b>	<b>Congé 6990 et responsabilités familiales</b>		

Consœurs et confrères,

**Contexte**

L'ASFC utilise le code de congé 6990 pour couvrir les employés qui ne peuvent travailler pour diverses raisons liées à la COVID, y compris la fermeture d'écoles et de garderies (note : « Autre congé payé » est codé 699 dans les principales unités du Conseil du Trésor).

Lorsqu'il était possible de faire du télétravail, on ne s'attendait pas à ce que les parents ayant de jeunes enfants à la maison consacrent le même nombre d'heures de travail que les membres qui ne sont pas responsables de la garde d'enfants. Certains parents ont travaillé quelques heures par jour, alors que d'autres n'ont pas travaillé du tout. En général, la disponibilité du congé 6990 pour couvrir les heures non travaillées a été évaluée au cas par cas, et la plupart de nos membres n'ont pas eu trop de problèmes pour accéder à ce congé payé.

En mai, certaines provinces et certains territoires ont commencé à parler de la réouverture des écoles et des garderies. La décision de rouvrir, quand et comment le faire, varie beaucoup d'une région à l'autre du pays. Certaines provinces ont choisi de ne rouvrir qu'à l'automne, tandis que d'autres ont limité les places en garderie aux parents qui travaillent aux services essentiels. Même lorsque les écoles ont rouvert, de nombreux parents ont choisi de ne pas renvoyer leurs enfants pour des raisons de sécurité.

Le 10 mai 2020, le Conseil du Trésor a envoyé un courriel à tous ses chefs des ressources humaines concernant le congé 699 et la garde d'enfants. Il contenait les éléments suivants :

*Avec la réouverture des écoles et des garderies, nous nous attendons à ce que les employés qui n'ont pas pu travailler en raison d'obligations de garde d'enfants puissent reprendre le travail. Nous reconnaissons toutefois que certains employés ne pourront pas travailler à temps plein si leurs enfants ne peuvent pas retourner à l'école ou à la garderie pour des raisons de santé, de disponibilité limitée de places ou d'autres restrictions mises en place par les autorités provinciales ou territoriales. Dans ces cas, les employés peuvent utiliser « autres congés payés (699) » pour les heures non travaillées, s'ils ne peuvent pas prendre d'autres dispositions pour la garde de leurs enfants.*

Le courriel poursuit en encourageant les cadres à « discuter » avec les employés en congé 699 de la possibilité de s'entendre sur des dispositions de travail flexibles comme solution de rechange au congé.

## Grief de principe

Le 13 mai 2020, l'AFPC a déposé un grief de principe concernant le courriel de l'employeur. Le syndicat s'inquiète du fait que les parents qui choisissent de ne pas renvoyer leurs enfants à l'école ou à la garderie n'auraient involontairement plus accès aux congés payés 699. Certains enfants vivent dans des ménages dont les membres sont vulnérables, et de nombreux parents ne se sentent pas à l'aise de renvoyer leurs enfants à l'école ou à la garderie en l'absence de mesures de distanciation sociale adéquates. Quoi qu'il en soit, nous devons veiller à ce que les membres ayant des obligations en matière de garde d'enfants ne soient pas obligés de choisir entre un chèque de paie et le bien-être de leur famille.

Nous espérons recevoir la réponse de l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs au cours des prochaines semaines.

## Griefs individuels

Si nous ne parvenons pas à résoudre le problème par un grief de principe, nous devons être prêts à déposer des griefs individuels pour tout membre contraint de renoncer au congé 6990, mais qui a encore des responsabilités en matière de garde d'enfants. Il s'agit des membres qui :

- sont actuellement responsables de la garde d'enfants à domicile
- sont actuellement en congé payé 6990
- vivent dans une province ou un territoire où les services de garde d'enfants n'ont pas rouvert OU ne peuvent pas obtenir de place en garderie en raison d'une réouverture limitée OU ont des inquiétudes quant à la sécurité de leurs enfants ou d'autres membres vulnérables de leur famille
- ont été informés par l'employeur qu'ils ou elles n'ont plus droit au congé payé 6990

La formulation du grief est la suivante :

### Libellé :

Je dépose un grief au motif que l'employeur a refusé, le \_\_\_\_\_ (**date du refus**), de m'accorder le « congé payé 699 » que j'ai demandé le \_\_\_\_\_ (**date de la demande**). J'ai demandé ce congé parce que je devais m'occuper de mes enfants dans des circonstances liées à la COVID-19 et ne pouvais pas respecter mon horaire de travail normal.

***(Si vous êtes visé par la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration [PA], insérez ce qui suit.)***

Ce refus contrevient au paragraphe 53.01, Congés payés ou non payés pour d'autres motifs, et à l'article 19, Élimination de la discrimination, de la convention collective, ainsi qu'à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et tous les autres articles pertinents.

***(Si vous êtes visé par la convention collective du groupe Services frontaliers [FB], insérez ce qui suit.)***

Ce refus contrevient au paragraphe 52.01 – Congés payés ou non payés pour d'autres motifs, et à l'article 19, Élimination de la discrimination, de la convention collective, ainsi qu'à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et tous les autres articles pertinents.

***(Si vous êtes visé par la convention collective du groupe Services de l'exploitation [SV], insérez ce qui suit.)***

Ce refus contrevient au paragraphe 56.01, Congés payés ou non payés pour d'autres motifs, et à l'article 19, Élimination de la discrimination, de la convention collective, ainsi qu'à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et tous les autres articles pertinents.

***(Si vous êtes visé par la convention collective du groupe Services techniques [TC], insérez ce qui suit.)***

Ce refus contrevient au paragraphe 55.01, Congés payés ou non payés pour d'autres motifs, et à l'article 19, Élimination de la discrimination, de la convention collective, ainsi qu'à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et tous les autres articles pertinents.

Mesures correctives demandées :

Une déclaration à savoir que l'employeur a enfreint la convention collective.

Que j'aie droit à un congé payé lorsque je ne peux pas respecter mon horaire de travail normal parce que je dois m'occuper de mes enfants dans des circonstances liées à la COVID-19.

Qu'on me dédommage pour toutes les pertes, y compris les pertes de salaires et d'avantages sociaux, qui résultent du refus de l'employeur de m'accorder un congé payé.

Que l'employeur mette fin à ces refus discriminatoires, y remédie et/ou s'assure de prévenir de telles situations dans le futur.

Que l'employeur m'accorde les droits, les occasions et les privilèges dont j'ai été ou dont je suis privé à cause de son refus.

Qu'on me verse une indemnité de 20 000 \$ pour préjudice moral qui résulte de cette discrimination.

Qu'on me verse 20 000 \$ pour compenser le recours négligent et délibéré de l'employeur à cette pratique discriminatoire.

Que le dépôt de ce grief ne compromette en rien mes interactions futures avec l'employeur.

Qu'il y ait réparation complète.

Toute autre réparation jugée appropriée.

Les représentants syndicaux contactés par un membre ayant des responsabilités en matière de garde d'enfants qui s'est vu refuser un congé 6990 sont priés d'aider la personne déposant le grief à remplir son formulaire de grief comme il est indiqué ci-dessus. **Ne soumettez pas le grief à l'employeur avant que la réponse du dernier palier de règlement des griefs de l'employeur au grief de principe ait été rendue, à moins que vous ne deviez protéger le délai de 25 jours.**

Nous informerons les membres du BND dès que la décision sera rendue et, si nécessaire, nous donnerons le feu vert pour la présentation des griefs que vous avez reçus jusqu'à présent.

### **Enjeux généraux du congé 6990**

Nous nous attendons à ce que l'employeur rende une décision sur le grief de principe avant de refuser à certains employés l'accès au congé 6990. Dans l'intervalle, il se peut toutefois que les membres soient approchés pour « discuter » de leurs besoins en matière de garde d'enfants. Plus précisément, il se peut que l'employeur demande si ces membres sont en mesure d'effectuer un certain nombre d'heures par semaine plutôt que de rester à plein temps en congé payé (6990).

Nos membres ont l'obligation de répondre aux questions de l'employeur en toute sincérité et au meilleur de leurs capacités. Toutefois, si un membre ne peut travailler en raison de ses responsabilités en matière de garde d'enfants, il doit être autorisé à rester en congé payé.

Le retour au travail ne sera pas facile, et il est encore trop tôt pour savoir exactement à quoi ressemblera la « normale ». Il sera plus facile de mettre en œuvre les exigences de distanciation sociale pour les travailleurs de première ligne, même si nous ne prévoyons pas la réouverture des frontières avant au moins un mois. Il n'y a toujours pas d'indication claire sur la manière dont la distanciation sociale sera réalisée pour le personnel de bureau. Par conséquent, lorsque le Conseil du Trésor parle du « retour au travail », nous croyons que, dans la plupart des cas, il s'agit d'employés qui, auparavant, en congé 6990, commenceraient à travailler à domicile, et non pas à retourner sur un lieu de travail physique.

À ce jour, nous n'avons aucune indication que l'employeur ait l'intention de retirer le congé 6990 aux membres dont la vulnérabilité les rend incapables de travailler. Le courriel du Conseil du Trésor ne traite que du congé 6990 et de la garde d'enfants.

En toute solidarité,

La 2<sup>e</sup> vice-présidente nationale,



Chantal Rajotte