



Tables 1, 2 et 5

L'emploi pour une période déterminée

Que demandons-nous?

- Le syndicat demande que la Politique sur l'emploi pour une période déterminée du Conseil du Trésor soit modifiée et intégrée à la convention collective. Voici certaines des modifications proposées :
 - réduire à deux ans la période d'emploi cumulative aux fins de la conversion au statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée;
 - prévoir un mécanisme de recours officiel pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée qui ne reçoivent pas le statut indéterminé;
 - permettre aux employé-e-s nommés pour une période déterminée de gagner des crédits de congé annuel de la même manière que les employé-e-s saisonniers.
- Le syndicat demande aussi que les employé-e-s nommés pour une période déterminée reçoivent une augmentation d'échelon de rémunération pour chaque période de 52 semaines de service cumulatif, ainsi qu'une indemnité de départ selon les mêmes critères qui s'appliquent à la mise en disponibilité si leur emploi n'est pas renouvelé.

Pourquoi nous le demandons?

Au cours de la dernière ronde de négociations avec le Conseil du Trésor, nous avons obtenu de l'employeur une entente pour faire une étude conjointe sur l'emploi pour une période déterminée. Le Conseil du Trésor n'a retenu que certaines des recommandations découlant de l'étude comme guide dans l'élaboration de la Politique sur l'emploi pour une période déterminée.

Le Conseil du Trésor s'est déjà engagé à donner un statut indéterminé aux employé-e-s nommés pour une période déterminée qui répondent aux exigences de la Politique sur l'emploi pour une période déterminée. La proposition de l'AFPC vise à confirmer cet engagement dans la convention collective.

Le syndicat demande que la période d'emploi cumulative aux fins de la conversion soit réduite à deux ans en se fondant sur la recommandation de l'étude conjointe allant en ce sens. Cette recommandation a été formulée à la suite d'une consultation poussée auprès de gestionnaires de la fonction publique et de travailleurs et travailleuses. En outre, la plupart des provinces accordent aux employé-e-s nommés pour une période déterminée un statut indéterminé après deux ans.





ENJEU DE LA NÉGOCIATION

À l'heure actuelle, les employé-e-s nommés pour une période déterminée peuvent formuler un grief pour non-respect de la Politique sur l'emploi pour une période déterminée s'ils croient que leur emploi n'est pas renouvelé pour éviter de leur accorder le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée. Toutefois, de tels griefs ne peuvent pas être renvoyé à l'arbitrage. Ainsi, la décision finale revient à l'administrateur général du ministère – l'autorité ultime concernant la position du ministère. Le syndicat souhaite donc la mise en place d'un mécanisme de recours officiel et permanent comportant l'arbitrage par un tiers.

La revendication du syndicat portant sur les congés annuels repose sur la conviction que les employé-e-s nommés de façon récurrente pour une période déterminée devraient passer au niveau suivant des crédits de congé annuel de la même manière que les employé-e-s à plein temps et les employé-e-s saisonniers, comme c'est actuellement à Parcs Canada. Autrement dit, les employé-e-s nommés pour une période déterminée devraient accumuler une année de service peu importe le nombre de semaines travaillées pendant l'année en autant qu'ils n'ont jamais eu une interruption de service de plus d'une année.

Les employé-e-s nommés pour une période déterminée relevant du Conseil du Trésor n'ont pas droit à une augmentation d'échelon de rémunération si leur service a été interrompu pendant 60 jours. La proposition du syndicat veut faire en sorte que ces employé-e-s soient rémunérés en fonction de leur expérience tout comme les employé-e-s à plein temps et les employé-e-s saisonniers. Le syndicat veut limiter la capacité de l'employeur d'embaucher, de licencier, puis de réembaucher des employé-e-s nommés pour une période déterminée pour pouvoir ainsi toujours les rémunérer au taux le plus bas.

Il arrive que des employé-e-s nommés pour une période déterminée travaillent continuellement pendant de nombreuses années avant qu'on décide de ne pas renouveler leur emploi. Il y aurait lieu de reconnaître la loyauté des employé-e-s qui consacrent une bonne partie de leur vie professionnelle à un employeur en particulier. Même si ces personnes reçoivent un préavis de quelques semaines les informant que leur emploi ne sera pas renouvelé, un tel préavis n'est pas la même chose qu'une indemnité de départ et ne reconnaît pas leurs longues années de dévouement.

Qu'a répondu l'employeur?

Le Conseil du Trésor a rejeté toutes les revendications du syndicat visant à améliorer les conditions de travail des employé-e-s nommés pour une durée déterminée et à faire en sorte qu'ils soient traités d'une manière transparente, juste et responsable.

