



Dossiers chauds  
pour la négociation collective



Num. 6

Alliance de la Fonction publique du Canada - 233 rue Gilmour, Ottawa ON - K2P 0P1 - 613.560.4200 - bargaining@psac.com

## **REEMPLIR UN BESOIN : OBTENIR LES SERVICES À LA FAMILLE**

Nos membres trouvent de plus en plus difficile de concilier le travail et la famille : s'occuper à la fois des enfants et d'un parent âgé exige déjà tout leur temps, alors ils cherchent des moyens d'établir un juste équilibre entre leur vie professionnelle et leurs obligations familiales. Cette quête devrait également intéresser autant les employeurs que les syndicats. Dans cette étude de l'urgence et des façons d'obtenir les services à la famille, nous considérons cette dernière dans son sens large, c'est-à-dire qu'elle désigne les enfants, les parents âgés, les enfants aux besoins spéciaux ayant atteint l'âge adulte, les tantes, les oncles et les petits-enfants. Par leur esprit d'initiative, les syndicats peuvent anticiper les événements qui modifieront la vie des travailleurs et des travailleuses et contribuer ainsi à l'aménagement de la politique gouvernementale de manière à assurer de meilleures conditions de travail à l'ensemble de la population active.

### **La situation actuelle**

Comme l'ont montré des études récentes<sup>1</sup>, les gens se sentent de plus en plus tiraillés entre leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales. La hausse de la charge de travail, une résultante des compressions de personnel, des changements technologiques et des restructurations, rivalise avec les obligations familiales croissantes qu'entraînent les réductions des dépenses sociales, en éducation et en santé. Les membres du syndicat sont sollicités de tous côtés, ce qui entraîne stress, congés plus fréquents et absences imprévues. En tant que syndicat, nous devons chercher des moyens d'alléger cette pression et d'aider nos membres à concilier travail et famille.

Le besoin de services à la famille se fait sentir depuis des décennies, et ce, en raison de facteurs socio-économiques, de la participation accrue des femmes au marché du travail, de l'évolution de la politique gouvernementale et des compressions dans les programmes de protection sociale, de santé et d'éducation. Plus de trente ans se sont écoulés depuis que la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme a proposé l'adoption d'un programme national de garde d'enfants. En 1967, l'année du centenaire du Canada, à peine une mère d'enfants d'âge préscolaire sur six faisait

---

<sup>1</sup> L'étude la plus récente, intitulée *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001)*, a été réalisée par Linda Duxbury et Christopher Higgins à la demande de Santé Canada. Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a également conçu un site Web sur la conciliation travail-vie personnelle et le vieillissement de la main-d'œuvre : <http://labour-travail.hrhc-drhc.gc.ca/travailvie/>

partie de la population active. Trente ans plus tard, les statistiques indiquent que sept mères de jeunes enfants sur dix occupent un emploi<sup>2</sup>. Au cours de cette période, trois gouvernements fédéraux successives se sont engagés à définir une politique nationale en matière de garde à l'enfance, mais la population canadienne attend toujours. Entre-temps, la demande de services de garde de qualité est de loin supérieure au nombre de places disponibles.

À cette pression, il faut ajouter le nouveau défi, pour beaucoup de nos membres, de prendre soin d'un parent âgé. Selon les résultats du recensement de 2001, les personnes âgées forment la tranche de la population ayant augmenté le plus rapidement. En effet, de 1991 à 2001, le nombre de Canadiens et de Canadiennes âgés de 80 ans et plus a grimpé de 41,2 %. On s'attend à ce que ce nombre augmente d'un autre 43 % entre 2001 et 2011 et dépasse ainsi 1,3 million de personnes. Parallèlement, la population du Canada a augmenté d'à peine 4 % de 1996 à 2001, soit l'un des plus faibles taux d'accroissement démographique observés au cours d'une période intercensitaire<sup>3</sup>. Beaucoup plus de personnes âgées vivent seules ou avec un membre de leur famille plutôt qu'en établissement de soins de santé<sup>4</sup>.

### **Mise de l'avant d'une politique gouvernementale**

L'étude de Linda Duxbury et de Christopher Higgins a mis en lumière cette pression démographique et les contraintes qui s'ensuivent pour les Canadiens et les Canadiennes. Dans leur dernier rapport, ils recommandent les mesures suivantes au gouvernement, qui, à leur avis, devrait donner l'exemple en aidant la population canadienne à concilier les obligations professionnelles et familiales :

- *Devenir un employeur modèle en ce qui concerne les meilleures pratiques de conciliation travail-vie personnelle, en mettant en place des politiques appropriées et en promulguant des lois progressistes;*
- *élaborer et mettre sur pied un programme national de services aux personnes âgées;*
- *mettre en œuvre un programme de garderies national qui réponde aux besoins des enfants de tout âge;*
- *faciliter d'un point de vue financier la vie des membres de la famille qui désirent rester à la maison pour prendre soin des enfants ou des personnes âgées à leur charge;*
- *veiller à ce que la législation du travail comporte un libellé précis concernant les congés de longue durée pour prendre soin d'un parent;*
- *veiller à ce que les politiques publiques tiennent compte des changements suivants : espérance de vie plus longue, tendances au divorce et au remariage et apparition de structures familiales non traditionnelles.<sup>5</sup>*

---

<sup>2</sup> Krashinsky, Michael, « "On est arrivé?" L'évolution de la politique sur les services de garde à l'enfance au Canada », *Transition*, hiver 2001-2002, vol. 31, n° 4, p. 3-4.

<sup>3</sup> Statistique Canada, *Profil de la population canadienne selon l'âge et le sexe : le Canada vieillit*, 16 juillet 2002.

<sup>4</sup> Statistique Canada, *Profil des familles et des ménages canadiens : la diversification se poursuit*, 22 octobre 2002.

<sup>5</sup> Duxbury, Linda, Christopher Higgins et Donna Coghill, *Témoignages canadiens : à la recherche de la conciliation travail-vie personnelle*, DRHC, janvier 2003.

Pour assurer l'application de ces recommandations, il faudra adopter une approche concertée, travailler avec les autres syndicats, les organismes communautaires et les groupes de pression afin de solliciter et de susciter un véritable changement social et politique. Pour y arriver, il faudra du temps, le soutien des membres, et un effectif sensibilisé et mobilisé. La négociation collective est l'un des moyens d'assurer une vie professionnelle et familiale mieux équilibrée, mais ce n'est pas la seule solution à un problème qui concerne l'ensemble de la population canadienne. À l'instar de l'équité en matière d'emploi, la conciliation travail-famille doit être revue et corrigée et, à cette fin, nous devons chercher des solutions nouvelles et exiger des gouvernements l'adoption de politiques et de lois axées sur la famille.

### **La réponse gouvernementale**

D'importantes améliorations restent à apporter à la politique fédérale en matière de services à la famille, mais les indices sont encourageants. Ainsi, dans le discours du Trône 2002, le gouvernement s'est engagé à augmenter de façon importante la prestation nationale pour enfants versée aux familles pauvres et à travailler avec ses partenaires à accroître l'accès aux initiatives favorisant l'apprentissage des jeunes enfants et l'accès à des services de garde de qualité, particulièrement pour les familles pauvres et monoparentales. Il a également promis d'instaurer des mesures ciblées d'aide aux familles à faible revenu qui prennent soin d'un enfant souffrant d'un handicap grave, afin d'aider à combler les besoins de l'enfant et de la famille. Le discours du Trône contient également la promesse de modifier les programmes existants afin que les Canadiens et les Canadiennes puissent s'occuper d'un enfant, d'un parent ou d'un conjoint gravement malade ou mourant, sans que cela mette en péril leur emploi ou leur revenu<sup>6</sup>.

Cet engagement fait suite à l'Accord fédéral-provincial-territorial sur le développement de la petite enfance conclu en 2000, en vertu duquel on versera aux gouvernements provinciaux et territoriaux 2,2 milliards de dollars, sur cinq ans. Ces fonds serviront aux quatre programmes suivants : les soins prénatals et postnatals, les services de soutien aux parents, les services de garde préscolaire et de garde d'enfants et les services communautaires. Étant donné que les sommes accordées ne sont pas réservées à un usage en particulier, les provinces et les territoires sont en mesure de décider où ira l'argent. La plupart du temps, ces sommes sont consacrées à la santé infantile et autres services à l'enfance, un domaine de compétence provinciale.

Bien que le gouvernement fédéral se vante d'avoir transféré 300 millions de dollars aux provinces et aux territoires en 2001-2002 pour financer le développement de la petite enfance, le problème des garderies reste aigu. En 2001, 82 % des enfants âgés de moins de six ans n'avaient pas accès à une place en service de garde réglementé<sup>7</sup>. À

---

<sup>6</sup> *Le Canada que l'on veut*. Discours du Trône ouvrant la deuxième session de la trente-septième législature du Canada, 30 septembre 2002.

<sup>7</sup> Campagne 2000, « Diversité ou disparité? Les services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada », octobre 2002.

l'heure actuelle, les services de garde d'enfants réglementés ne peuvent accueillir qu'un enfant de moins de 12 ans sur dix<sup>8</sup>.

### **Le modèle québécois**

Alors que de nombreuses provinces n'ont que légèrement augmenté le nombre de places en garderie, le Québec a mis en place un programme qui assure des services de garde réglementés pour lesquels les parents ne versent que 5 \$ par jour. En 1997, le gouvernement québécois adoptait une loi qui stipule qu'« un enfant a droit de recevoir, jusqu'à la fin du niveau primaire, des services de garde de qualité, avec continuité et de façon personnalisée<sup>9</sup> ». Depuis, la province a aménagé 15 000 places subventionnées par année. Les 120 000 places créées à ce jour ne répondent toujours pas à la demande; d'ici 2005, la province prévoit en ajouter 200 000. En 2001, les dépenses du Québec en matière de services de garde réglementés représentaient 57 % de l'enveloppe de 1,89 milliard de dollars accordée à ce titre à l'ensemble des provinces et territoires.

Des centres de la petite enfance sont maintenant ouverts jour et nuit pour répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs postés, en cas de maladie dans la famille et autres situations d'urgence. Le coût reste de 5 \$ par quart de travail. Le programme québécois est extrêmement populaire : la demande continue de croître plus rapidement que l'offre et il sert de modèle dans les autres provinces et pays. Au nombre des retombées du programme, signalons la création d'emplois dans le secteur des services de garde d'enfants et la mise en évidence et la valorisation du rôle des puéricultrices dans la province<sup>10</sup>.

### **La Commission Romanow**

La Commission sur l'avenir des soins de santé au Canada, sous la présidence de Roy Romanow, avait le mandat d'examiner le régime de soins de santé, d'entamer un dialogue national sur l'avenir de ce régime et de formuler des recommandations en vue d'améliorer la qualité et la viabilité du régime. La Commission a publié son rapport final en novembre 2002 et terminé son mandat le 31 décembre 2002.

Le chapitre 8 du rapport, « Soins à domicile – Le prochain service essentiel », offre des observations pointues sur les soins à domicile et explique la recommandation 35, qui se lit comme suit :

---

<sup>8</sup> Conseil canadien de développement social, *Checklist of Key Commitments in the Speech from the Throne*, 27 septembre 2002.

<sup>9</sup> Gouvernement du Québec, *Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, L.R.Q. chap. C-8.2, article 2.

<sup>10</sup> Pour une analyse du modèle québécois, voir Jocelyne Tougas, *La restructuration des services éducatifs et de garde à l'enfance au Québec : Les cinq premières années*, Childcare Resources and Research Unit, Centre for Urban and Community Studies, Université de Toronto, document hors-série n° 17, mars 2002.

***Le Ministère du Développement des ressources humaines Canada, conjointement avec Santé Canada, devrait être chargé de développer un plan pour offrir un soutien direct aux aidants naturels afin de leur permettre de s'absenter du travail pour assurer des soins de maintien à domicile nécessaires aux moments critiques<sup>11</sup>.***

La Commission a entendu les témoignages suivants :

- 85 % à 90 % des soins à domicile sont prodigués par la famille et les amis;
- les aidants naturels jouent un rôle d'une importance critique en ce qui concerne la prestation de soins permanents, le soutien et les services de défense des intérêts aux personnes souffrant d'une incapacité physique;
- les aidants naturels jouent un rôle essentiel dans la prestation des services de soins à domicile et dans la santé et le soin de leurs familles et amis;
- l'Association canadienne de soins et services communautaires signale qu'il y a présentement trois millions d'aidants naturels au Canada, ceux-ci appartenant à tous les groupes d'âge, des adolescents jusqu'aux aînés<sup>12</sup>.

Certes, la majorité des aidants naturels sont heureux de fournir des soins et du soutien à leurs êtres chers. En réalité, toutefois, la prestation des soins est en train de devenir un fardeau de plus en plus lourd pour certaines personnes et plus particulièrement les femmes. Compte tenu du vieillissement de la population et de l'alourdissement des obligations familiales entraînée par la réduction des services sociaux et médicaux, on s'attend à ce que les besoins en matière de soins à domicile augmentent au cours des prochaines années.

En général, la recommandation 35 charge le gouvernement fédéral de reconnaître la valeur des soins à domicile d'une manière plus formelle :

***Pour reconnaître le rôle important des aidants naturels, il existe toute une gamme de formules de soutien, depuis la rémunération directe jusqu'aux allègements fiscaux, en passant par la protection des emplois, les congés pour aidants et les soins de relève. Selon la Commission, les aidants naturels devraient pouvoir s'absenter de leur travail pour prodiguer des soins nécessaires à domicile. Le régime d'assurance-emploi permettrait d'offrir ce soutien de la façon la plus directe qui soit. Les gens devraient pouvoir s'absenter de leur travail pour prodiguer des soins à domicile aux membres de leurs familles et à leurs proches à des moments critiques, tout en touchant, pour un temps déterminé, de l'assurance-emploi. Même si c'est le gouvernement fédéral qui doit établir les critères d'admissibilité précis, on devrait être en mesure d'adopter cette mesure dans le cadre des ressources dont dispose présentement le programme d'assurance-emploi<sup>13</sup>.***

---

<sup>11</sup> Commission sur l'avenir des soins de santé au Canada, *Guidé par nos valeurs : l'avenir des soins de santé au Canada*, novembre 2002, p. 201.

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> *Ibid.*, p. 202.

## **Le Conseil du Trésor et les services de garde d'enfants**

Bien qu'elles ne soient pas offertes à tous les membres de notre syndicat, deux politiques du Conseil du Trésor sont dignes de mention. En 1994, le Conseil du Trésor adoptait une politique d'information et d'orientation sur la garde des enfants dans le but avoué d'aider les employé-e-s à obtenir des renseignements sur des services de garde d'enfants qui pourraient les aider à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Comme l'énonce la politique, en offrant des services de garde, les employeurs bénéficient :

- d'une meilleure productivité de la part des employés;
- d'un déclin des retards, des maladies et des absences;
- du sentiment renforcé d'esprit de corps chez les employés;
- d'économies accrues résultant de la baisse d'absentéisme;
- d'un meilleur recrutement et d'une image rehaussée<sup>14</sup>.

En 2001, conscient du besoin de garderies en milieu de travail, le Conseil du Trésor adoptait une politique visant à « aider les employés qui sont des parents et qui ont besoin d'un service de garderie à poursuivre leur carrière à la fonction publique »<sup>15</sup>. Le Conseil du Trésor a commencé à faire le lien entre recrutement, maintien des effectifs et conciliation travail-famille et à comprendre que les frais de prestation de services de garde de qualité à un prix abordable sont largement compensés par les économies réalisées en raison d'un absentéisme plus faible, d'un moindre roulement du personnel et d'un meilleur moral au travail.

Il reste malgré tout beaucoup à faire. Les politiques susmentionnées du Conseil du Trésor ne valent pas un programme national de services de garde d'enfants. Il ne faut pas non plus négliger la possibilité que l'existence de garderies en milieu de travail n'incite les employeurs à augmenter le nombre d'heures de travail et à restreindre la mobilité et l'avancement des employé-e-s<sup>16</sup>. Nos membres, qu'ils relèvent du Conseil du Trésor ou non, ont également besoin d'une politique publique progressiste et d'une législation qui englobe aussi les services à la famille. Cet enjeu est d'envergure nationale et exige une réponse nationale destinée à tous les parents qui travaillent.

---

<sup>14</sup> Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Manuel du Conseil du Trésor, Gestion du personnel*, volume Ressources humaines, chapitre 4-3 : Services d'information et d'orientation sur la garde des enfants, 6 octobre 1994. [www.tbs-sct.gc.ca/pubs\\_pol/hrpubs/TB\\_85A/CHAP4\\_3\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_85A/CHAP4_3_f.asp)

<sup>15</sup> Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Manuel du Conseil du Trésor, Gestion du personnel*, volume Ressources humaines, chapitre 4-2 : Garderies en milieu de travail, 11 octobre 2001. [www.tbs-sct.gc.ca/pubs\\_pol/hrpubs/TB\\_85A/CHAP4\\_2\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_85A/CHAP4_2_f.asp)

<sup>16</sup> Voir Barbeau, Carole, *Les garderies en milieu de travail au Canada*, Programme du Travail, DRHC, 2001.

## La réponse syndicale

Les syndicats, à l'instar des groupes sociaux et des militant-e-s pour la famille et les soins de santé, déploient des efforts pour que le gouvernement fédéral mette en oeuvre un programme national de garderie, augmente son financement de l'éducation et des soins à la petite enfance et cesse de réduire les dépenses en matière d'éducation, de santé et de protection sociale. Ce rétrécissement du filet social a entraîné un alourdissement de la charge assumée par nos membres pour prendre soin de leur famille. Les syndicats continuent d'expliquer aux employeurs et aux gouvernements que la vie des travailleuses et des travailleurs ne se limite pas à leur travail. Le soutien des parents qui travaillent est une responsabilité commune.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) réussit à obtenir l'inscription de congés qui visent à faciliter la conciliation famille-travail aux conventions collectives qu'elle négocie. Beaucoup de ces congés sont originaux et l'AFPC est considérée comme un chef de file à cet égard, incluant :

- congé amélioré de maternité ou parental;
- réaffectation ou congé liés à la maternité;
- congé pour les rendez-vous chez le médecin, pour les femmes enceintes;
- congé de mariage (dit aussi congé d'union);
- congé pour soins de la proche famille (on parlait auparavant de congé pour soins de longue durée à un parent et de soins et éducation d'enfants d'âge préscolaire);
- congé pour obligations familiales;
- congé pour obligations personnelles;
- congé pour réinstallation du conjoint ou de la conjointe;
- congé de deuil;
- congé d'études ou de promotion professionnelle;
- congé de sélection du personnel et d'examen de sélection;
- congé personnel et congé de bénévolat;
- congé de maladie et congé annuel améliorés;
- congé avec étalement du revenu;
- autres congés payés ou non;
- modalités de travail flexibles, par exemple le télétravail, l'horaire comprimé et l'horaire variable.

Des syndicats ont su négocier la garde d'enfants et l'inclure à leurs conventions collectives. Ainsi, dès 1980, la garde d'enfants a été l'une des grandes préoccupations du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP). En 1991, le STTP et la Société canadienne des postes créaient un fonds coadministré pour la garde d'enfants. Le capital initial a été constitué à raison de 200 000 \$ tous les trois mois, jusqu'à concurrence de deux millions de dollars; ces sommes étaient versées par la Société. Le Fonds devait permettre l'offre de services de garde aux travailleurs et aux travailleuses

des postes, la réalisation de programmes d'information sur la garde d'enfants, l'évaluation des besoins et la recherche sur la garde d'enfants.

En 1995, le STTP a obtenu la responsabilité exclusive du Fonds et, depuis, en a étendu l'application et l'envergure<sup>17</sup>. En 1999, le Syndicat des employés des postes et communications (SEPC), un Élément de l'AFPC, a obtenu son propre Fonds pour la garde d'enfants. La création de ce dernier s'accompagnait d'un versement de 200 000 \$, suivi de contributions équivalant au dixième de la somme reçue par le STTP tous les trois mois. En 2000, le SEPC a proposé au STTP de fusionner les deux fonds et de travailler conjointement à l'avancement du programme de garde d'enfants. Lors des négociations de 2002, le SEPC a obtenu un fonds de démarrage de 250 000 \$ pour ouvrir une garderie à Fredericton, au Nouveau-Brunswick; le choix s'est arrêté à cet endroit en raison de la forte demande et du manque de places, en particulier pour les travailleuses et travailleurs de postes<sup>18</sup>.

Dorénavant, les membres du STTP et du SEPC jouissent d'un accès équivalent à tous les programmes offerts grâce au Fonds pour la garde d'enfants. Il y a maintenant des projets dans toutes les régions, dont le programme Besoins spéciaux. Les services offerts dans le cadre des projets sont financés à l'aide du Fonds. Tous les projets accueillent les enfants ayant des besoins spéciaux et comprennent au moins un des éléments suivants :

- des centres de la petite enfance sans but lucratif, auxquels peuvent s'adresser les salarié-e-s ayant des heures de travail irrégulières;
- des services de garde supervisés à domicile ou accrédités au domicile d'une gardienne, à l'intention des salarié-e-s qui commencent très tôt le matin, qui travaillent le soir ou qui travaillent de nuit;
- des services de garde d'urgence de courte durée, à l'intention des salarié-e-s qui se retrouvent à l'imprévu sans gardienne;
- la garde après les heures de classe et pendant l'été des enfants d'âge scolaire;
- les camps d'été;
- l'information sur la garde d'enfants, orientation et ressources;
- un programme offert à l'échelle du Canada aux parents d'enfants ayant des besoins spéciaux. Le programme Besoins spéciaux est considéré comme unique en Amérique du Nord, voire au monde. Pour le STTP et le SEPC, par besoins spéciaux s'entendent les limitations fonctionnelles, les retards de développement et les troubles de la santé qui augmentent considérablement la difficulté de trouver et de conserver des services de garde ou des services connexes adéquats<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> Voir le libellé de la convention du STTP à l'annexe A.

<sup>18</sup> Voir le libellé de la convention actuelle du SEPC à l'annexe B.

<sup>19</sup> Vous trouverez plus d'informations sur le programme Besoins spéciaux en consultant *Un défi de taille : concilier travail, famille et enfants ayant des besoins spéciaux*, STTP, 2002, p. 13.

Le Fonds vise à compenser les frais des services de garde et à mettre en rapport des éducatrices qualifiées et des parents d'enfants âgés d'au plus 12 ans ou, dans le cas des enfants ayant des besoins spéciaux, 19 ans. L'objectif est d'assurer que des services de garde de qualité soient offerts et accessibles.

Le Fonds pour la garde d'enfants se révèle un franc succès. Les membres sont fiers que leurs syndicats aient pris l'initiative dans ce dossier important; il y a une demande, tant pour les places en garderie que pour l'élargissement de l'utilisation du Fonds. Ainsi, le STTP cherche à étendre l'application du Fonds pour la garde d'enfants dans le cadre des négociations actuelles, afin d'ajouter des programmes à l'intention des enfants ayant des besoins spéciaux qui ont atteint l'âge adulte, d'offrir des services aux personnes âgées et d'augmenter le financement des programmes en place. Le STTP considère que c'est là un rôle important du syndicat :

**L'objectif du syndicat est d'assurer le mieux-être économique et social des membres. Nous voulons que les membres du STTP qui ont des enfants puissent travailler l'esprit tranquille, afin de pouvoir conserver leur emploi. Il s'agit d'un soutien familial important et d'une mesure qui s'impose afin d'exprimer la solidarité du syndicat avec des membres dont la situation familiale est vraiment difficile<sup>20</sup>.**

### Négociation de services à la famille

Pour faire progresser le dossier des services à la famille, il faut présenter cette question à la table de négociation. Nous devons donner l'exemple et amener l'employeur à considérer les services à la famille non pas comme une simple question de politique de portée restreinte, mais bien comme une modalité concrète applicable à tous et à toutes. En obtenant des gains à la table de négociation, nous aiderons d'autres salarié-e-s et influencerons peut-être la politique gouvernementale et la législation.

Voici quelques-unes des mesures possibles à la table de négociation :

- **Assouplir les modalités actuelles de congé** afin de permettre un usage plus souple des congés, d'augmenter les congés annuels, d'accorder plus de congés pour les obligations familiales et personnelles; faciliter l'accès aux horaires variables, aux horaires comprimés, au télétravail et autres modes de travail non conventionnels.
- **Élargir la définition de la famille** afin de permettre un usage plus souple des congés. Dans certaines conventions collectives, on permet aux grands-parents de prendre des congés pour responsabilités familiales afin de s'occuper de leurs

---

<sup>20</sup> Déclaration de Denis Lemelin, 2<sup>e</sup> vice-président national du STTP, dans le document précité.

petits-enfants. La demande croissante en services de soins à la famille doit nous amener à négocier une définition plus large du concept de famille.

- Négocier une **semaine de travail plus courte**, comme c'est le cas en certains pays en Europe.
- Négocier la création d'un **fonds pour les services à la famille**, sur le modèle du Fonds du STTP et du SEPC. L'employeur contribuerait au fonds, qui pourrait être administré conjointement par le syndicat et l'employeur, ou simplement par le syndicat. Avant tout, il serait bon qu'un comité patronal-syndical effectue une analyse des besoins, étudie les diverses possibilités et définisse le mandat du fonds pour les services à la famille. Comme il n'existe pas de solution universelle, il faudra donc envisager plusieurs options. Au mieux, ce fonds permettra de verser des allocations familiales, d'ouvrir des garderies accessibles et de bonifier les prestations aux membres en congé. Fondamentalement, ce fonds sera à la disposition des membres pour répondre à une quantité infinie de besoins, dont les services de garde, les services aux personnes âgées, les services aux enfants ayant des besoins spéciaux d'âge adulte et les soins de relève.
- Négocier une prestation complémentaire d'assurance-emploi permettant de **relever à 93 % du salaire** le montant de la prestation de congé de longue durée pour obligations familiales. Si la recommandation 35 de la Commission Romanow est appliquée, peut-être dès le prochain budget qui sera déposé devant la Chambre en février 2003, le régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi ne couvrirait qu'une partie du salaire. À l'instar du congé de maternité ou du congé parental, il faudrait obtenir une prestation équivalant à 93 % du salaire pour la durée du congé familial.

### Conclusion

Pour que des améliorations soient effectivement apportées aux services à la famille, il faut en faire une priorité, tant à la table de négociation que dans nos activités de lobbying et de mobilisation populaire. Cette question nous concerne tous, car il est fort probable que, tôt ou tard, chacun et chacune d'entre nous doit s'occuper d'un membre de sa famille âgé ou malade. Il faut, d'abord et avant tout, repenser la notion de famille et réfléchir à la façon d'améliorer les conventions collectives afin d'alléger le fardeau que représentent les obligations familiales pour nos membres. Modifier une législation prend du temps et de la persévérance; aussi devons-nous obtenir des conventions collectives qui aideront nos membres à concilier travail et famille. Une percée dans ce domaine serait très avantageuse pour nos membres et contribuerait aux efforts en faveur d'un programme national de services à la famille.

***Nous espérons que ces informations sont utiles. Pour tous commentaires ou suggestions, veuillez communiquer avec Kate Rogers ou Bonnie Bates, à la section des négociations de l'AFPC à Ottawa.***

## ANNEXE A – FONDS POUR LA GARDE D'ENFANTS - STTP

### **Libellé de l'entente signée par la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes; date d'expiration : 31 janvier 2003.**

---

1. La Société et le Syndicat reconnaissent que les employées et employés ont besoin d'un bon service de garderie offert à des coûts raisonnables. La Société convient donc de contribuer à un fonds pour la garde d'enfants et le Syndicat convient d'administrer ce fonds en conformité avec les dispositions qui suivent.
2. Le fonds est utilisé exclusivement aux fins suivantes :
  - (a) établir et soutenir des programmes d'information sur la garde d'enfants;
  - (b) faire des analyses et des recherches aux fins d'évaluer les besoins en matière de garde d'enfants et la façon de les satisfaire;
  - (c) établir ou aider à l'établissement de garderies et assurer leur fonctionnement;
  - (d) verser des subventions pour la garde d'enfants;
  - (e) conclure des ententes avec des garderies ou d'autres institutions pour assurer ou faciliter la garde d'enfants;
  - (f) embaucher du personnel ou rembourser le salaire des employées ou employés de l'unité de négociation libérés aux fins mentionnées ci-dessus.
3. En principe, seuls les employées et employés de l'unité de négociation et leurs enfants peuvent bénéficier de l'admission à une garderie et de l'admissibilité à une subvention.

Toutefois, dans la mesure où des places demeurent disponibles, elles sont offertes de préférence aux autres employées et employés de la Société et à leurs enfants. Le coût de ces services n'est cependant pas assumé par le fonds.
4. Le fonds en fiducie déjà constitué pour recevoir les sommes versées par la Société est maintenu. Le retrait de toute somme de même que l'encaissement des chèques ne peut se faire qu'avec la signature de deux (2) personnes spécialement désignées à cette fin par le Syndicat. Cette exigence est reproduite dans l'entente bancaire entre l'institution financière et le Syndicat.
5.
  - (a) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2000, la Société dépose dans le fonds en fiducie la somme de deux cent vingt-cinq mille dollars (225 000 \$) dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque trimestre.
  - (b) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2001, la Société dépose dans le fonds en fiducie la somme de deux cent trente-cinq mille dollars (235 000 \$) dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque trimestre.
  - (c) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2002, la Société dépose dans le fonds en fiducie la somme de deux cent cinquante mille dollars (250 000 \$) dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque trimestre.
6. Sous réserve du paragraphe 7 ci-après, la Société dépose également dans le fonds en fiducie, dans les quinze (15) jours qui suivent le dépôt du rapport annuel de la Société à

## Remplir un besoin : Obtenir les services à la famille

---

- la Chambre des communes, une somme équivalant à trois dixième (3/10) de un pour cent (1 p. 100) du revenu des opérations postales apparaissant au rapport annuel.
7. (a) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2000, le total des sommes versées dans le fonds en vertu des paragraphes 5a) et 6 ne dépasse pas un million trois cent mille dollars (1 300 000 \$) par exercice financier.
  - (b) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2001, le total des sommes versées dans le fonds en vertu des paragraphes 5b) et 6 ne dépasse pas un million trois cent quarante mille dollars (1 340 000 \$) par exercice financier.
  - (c) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2002, le total des sommes versées dans le fonds en vertu des paragraphes 5c) et 6 ne dépasse pas un million quatre cent mille dollars (1 400 000 \$) par exercice financier.
8. Le solde du fonds ne peut dépasser à quelque moment que ce soit la somme de deux millions de dollars (2 000 000 \$). Si un versement trimestriel ou un versement annuel ferait augmenter le fonds à plus de deux millions de dollars (2 000 000 \$), ce versement est réduit de façon à ne pas dépasser la limite de deux millions de dollars (2 000 000 \$). Si, dans les soixante (60) jours qui suivent le versement diminué, le solde du fonds se trouve réduit en raison de débours courants répondant aux objectifs du fonds, une partie ou la totalité des sommes retenues est alors versée de manière à ce que le solde du fonds soit rétabli à la somme de deux millions de dollars (2 000 000 \$). Après soixante (60) jours, le montant des sommes retenues n'est plus disponible.
  9. L'intérêt accumulé est réinvesti dans le fonds.
  10. Le Syndicat maintient une comptabilité distincte pour les sommes reçues et déboursées par le fonds. Il prend les dispositions pour s'assurer que les livres comptables et les transactions sont vérifiés par un cabinet de comptables agréés. La Société est autorisée à demander des explications sur les dépenses encourues et le Syndicat doit s'assurer que tous les déboursés effectués par le fonds le sont en conformité des objectifs mentionnés au paragraphe 2 ci-dessus, à défaut de quoi les obligations énoncées à la présente annexe prennent fin.
  11. Dans les trente (30) jours de la fin de l'exercice financier du fonds, le Syndicat transmet à la Société des états financiers attestant que toutes les dépenses encourues par le fonds l'ont été en conformité des objectifs poursuivis par le fonds et exclusivement à ces fins.

## **ANNEXE B – FONDS POUR LA GARDE D'ENFANTS - SEPC**

**Libellé de l'entente signée par la Société canadienne des postes et l'Alliance de la Fonction publique du Canada; date d'expiration : 31 octobre 2004**

---

**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA/LE SYNDICAT DES  
EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

**OBJET: FONDS POUR LA GARDE D'ENFANTS**

Par copie de la présente lettre, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes est avisé que, pour faciliter l'implantation d'un comité mixte de garde d'enfants mandaté pour fournir les mêmes installations de garderie ou subventions aux employées de la SCP représentées par le SEPC/AFPC et le STTP, la Société canadienne des postes convient de ce qui suit :

1. La Société versera dans le fonds un montant additionnel correspondant à un dixième (1/10) des sommes payables au fonds en fiducie, conformément à l'accord conclu entre la Société et le STTP au sujet du fonds pour la garde d'enfants. Le paiement débutera à la réception de la confirmation écrite de l'acceptation par le STTP que le SEPC/AFPC soit inclus dans le Fonds pour la garde d'enfants. À compter de la signature de la convention collective, et sous réserve de la confirmation écrite susmentionnée, la SCP versera la somme appropriée dans le fonds quinze (15) jours après la fin de chaque trimestre.
2. Pour plus de clarté, la Société convient de verser de la part du SEPC dans le fonds une somme équivalant à dix pour cent (10 %) de la formule définie aux paragraphes 5, 6 et 7 de l'annexe relatif [sic] au Fonds pour la garde d'enfants de la convention collective entre la SCP et le STTP.
3. \* La Société convient de verser au Fonds pour la garde d'enfants une somme non renouvelable de deux cent cinquante mille dollars (250 000 \$) pour la garderie à Fredericton, Nouveau-Brunswick, à titre de fonds de démarrage quinze (15) jours après la signature de la convention collective.
4. La Société convient en outre d'augmenter de dix pour cent (10 %) le solde maximum du fonds tel que défini au paragraphe 8 de l'annexe relatif au Fonds pour la garde d'enfants de la convention collective entre la SCP et le STTP.