



FAQ sur les votes de grève à Parcs Canada

Les votes de grève

Quand et où se tiendront les votes de grève?

On met la dernière main aux détails logistiques des votes de grève. D'ici quelques jours, nous vous enverrons le calendrier des scrutins.

Il y aura une assemblée d'information avant chaque scrutin pour répondre à vos questions.

Combien de votes faut-il pour obtenir un mandat de grève?

Pour obtenir un mandat de grève, il faut un vote à majorité simple, soit 50 % + 1 des membres de votre unité de négociation qui se prononcent en faveur de la grève.

Est-ce qu'il y aura des cours de préparation à la grève? Si oui, à quelle date et à quel endroit?

L'AFPC tient absolument à ce que ses membres soient bien informés et prêts en cas de grève. On a déjà commencé à offrir des cours de préparation à la grève dans l'ensemble du pays et il y en aura d'autres bientôt. Votre section locale et votre bureau régional vous communiqueront les dates des cours offerts près de chez vous.

À partir de quelle date peut-on débrayer?

Un vote de grève n'entraîne pas automatiquement la grève.

Pour forcer l'Agence Parcs Canada à bouger, il faudra mettre la pression. Voilà pourquoi le président national de l'AFPC, Chris Aylward, a autorisé le vote de grève.

Un mandat de grève, c'est un moyen de pression puissant, surtout que le gouvernement Trudeau ne veut pas un arrêt de travail généralisé. Le pays est déjà secoué par une crise, et le gouvernement minoritaire ne veut pas s'exposer à d'autres perturbations.

Un mandat de grève fort, c'est la meilleure façon de conclure une entente rapidement sans avoir à faire la grève.



En quoi consistent les mesures de grève et combien de temps pourrait durer une grève?

Si on vote pour la grève et qu'on n'arrive pas à conclure d'entente à la table, le président national de l'AFPC peut autoriser le déclenchement de la grève. Il y a différentes mesures de grève, comme des actions ciblées dans certains lieux de travail ou l'arrêt général du travail dans l'ensemble du pays. C'est la direction de l'AFPC qui choisira les mesures et décidera quand elles auront lieu, à quel endroit et pendant combien de temps.

Rémunération pendant une grève

Est-ce que j'aurai droit à une indemnité de grève?

Le Règlement 6 des Statuts de l'AFPC décrit les modalités de versement des indemnités pour les grèves générales et les grèves stratégiques. Pour y avoir droit, vous devez participer à la grève pendant au moins quatre heures chaque jour.

Si vous travaillez au moins 20 heures par semaine, vous aurez droit aux montants suivants :

Région de travail	Par jour	Maximum par semaine civile
Yukon	103,20 \$	516 \$
Territoires du Nord-Ouest	117,35 \$	586,75 \$
Nunavut	141,00 \$	705 \$
Ailleurs au Canada	75,00 \$	375 \$

Si vous travaillez moins de 20 heures par semaine, vous avez droit aux montants suivants :

Région de travail	Par jour	Maximum par semaine civile
Yukon	72,24 \$	361,20 \$
Territoires du Nord-Ouest	82,15 \$	410,75 \$
Nunavut	98,70 \$	493,50 \$
Ailleurs au Canada	53 \$	265 \$

En cas de grève stratégique, c'est-à-dire un arrêt de travail d'un maximum de deux semaines observé par 10 % ou moins des membres de l'unité de négo, l'indemnité de grève sera égale à 60 % du salaire brut des membres.



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Les sections locales peuvent décider de bonifier l'indemnité de grève versée à leurs membres.

L'indemnité de grève est-elle imposable?

Non, l'indemnité de grève n'est pas imposable

J'ai peur d'être victime de Phénix si je fais la grève. Comment éviter une interruption de salaire?

La meilleure façon d'éviter de faire la grève, c'est d'en préparer une, car si on vote massivement en faveur d'un débrayage, on montre à l'employeur qu'on est prêts à se battre pour ce qu'on mérite.

Certains membres se demandent si la grève créera de nouveaux problèmes de paye.

Eh bien, l'employeur a les mêmes inquiétudes – multipliées par dix! Nous sommes certains que l'Agence Parcs Canada bougera rapidement si nos membres donnent un fort mandat de grève à leurs équipes de négociation. L'employeur ne peut se permettre de faire grossir l'arriéré des dossiers Phénix. On a donc le gros bout du bâton – maintenant plus que jamais.

Advenant une grève, et des problèmes de paye lorsque les membres retournent au travail, n'oubliez pas que l'AFPC a déjà négocié des avances de salaire d'urgence et des paiements prioritaires pour les fonctionnaires qui auraient des problèmes de paye. Personne n'est obligé de travailler sans être payé.

Et si je n'ai pas les moyens de faire la grève?

Votre syndicat a mis en place des mesures financières qui vous mettront à l'abri des coups durs durant une grève.

Durant une grève générale, tous les membres ont droit à un indemnité quotidienne minimale de 75 \$.

Vous pouvez aussi faire une demande d'aide financière auprès du comité qui administre le Fonds pour alléger les difficultés. Ce fonds a été créé pour venir en aide aux membres de l'AFPC qui éprouvent des difficultés financières durant une grève ou un lockout.

N'oubliez pas : une grève a beaucoup d'impact; il est donc peu probable qu'elle s'éternise.



Régime d'assurance dentaire et autres avantages sociaux

Aurai-je toujours accès à mon régime d'assurance dentaire et aux autres avantages sociaux pendant la grève?

Oui. Aux termes de la politique actuelle de l'employeur, le personnel en grève demeure couvert par les régimes d'avantages sociaux de la fonction publique. Toutefois, l'Agence Parcs Canada pourrait changer cette pratique.

Congé

Est-ce qu'un congé déjà approuvé peut être refusé une fois que la grève est déclenchée?

L'employeur peut décider de vous refuser un congé qu'il a déjà approuvé, puisque la convention collective n'est plus considérée comme étant en vigueur pendant une grève.

Que se passe-t-il si je suis déjà en congé au moment où la grève commence?

Selon la politique actuelle de l'employeur, le personnel de l'unité de négociation en grève qui est en congé au début de la grève peut demeurer en congé, mais il est peu probable que l'employeur approuve d'autres congés.

Qu'en est-il des congés de maladie et autres congés payés ou non?

Le personnel de l'unité de négociation en grève qui se trouve en congé de maladie ou qui profite d'un autre congé payé ou non avant le début de la grève peut demeurer en congé, pour autant qu'il puisse toujours prouver qu'il respecte les conditions de l'octroi du congé.

Si je suis en congé de maternité ou en congé parental pendant que mon unité de négociation est en grève, ai-je toujours droit à ce congé? Qu'arrivera-t-il à mon supplément?

Votre droit au congé de maternité ou parental est établi par la loi. Vous conservez donc ce droit pendant la grève. Par contre, le supplément salarial est une disposition de la convention collective, et pendant une grève, la convention collective n'est plus en vigueur. L'employeur pourrait donc décider de ne pas payer le supplément, mais sa politique énonce bien que le personnel qui profite d'un autre congé payé ou non au début de la grève peut demeurer en congé.



Assurance invalidité (AI) ou Commission des accidents du travail (CAT)

Que se passe-t-il si je reçois des prestations d'assurance invalidité au moment où la grève est déclenchée?

Selon le manuel de l'employeur, les membres des unités de négociation en grève qui sont en congé de maladie ou profitent d'un autre congé payé ou non avant le début de la grève ont le droit de prendre leur congé, mais doivent continuer de le justifier.

Affectations intérimaires

Les personnes qui occupent un poste par intérim hors de leur unité de négociation doivent-elles retourner à leur poste d'attache pendant la grève?

Non. Elles demeurent à leur poste intérimaire pendant la grève, à moins de décision contraire de l'employeur.

Si mon poste d'attache se trouve dans une unité de négociation (p. ex., groupe Parcs), mais que j'occupe par intérim un poste dans une autre unité de négociation (p. ex., groupe TC), dois-je participer au vote de grève de l'unité de négociation du groupe Parcs (mon poste d'attache) ou à celui du groupe TC (mon poste intérimaire)?

Vous devez voter avec l'unité de négociation rattachée à votre affectation intérimaire, et non avec celle de votre poste d'attache.

Si mon poste d'attache se trouve dans une unité de négociation (p. ex., groupe Parcs), mais que j'occupe par intérim un poste dans une autre unité de négociation (p. ex., groupe TC), et que les membres du groupe TC décident de débrayer, que dois-je faire?

Vous êtes réputé faire partie de l'unité de négociation rattachée au poste que vous occupez par intérim (dans ce cas, le groupe TC). Par conséquent, vous devrez suivre les instructions données aux membres de l'unité de négociation de votre affectation intérimaire (le groupe TC).

Personnel essentiel

Qu'est-ce que le personnel essentiel?

Le personnel essentiel est celui qui occupe un poste réputé offrir un « service



essentiel ».

Les personnes qui occupent un poste essentiel ne peuvent faire la grève. Cela veut dire qu'elles ne peuvent arrêter de travailler pour participer à une grève, mais qu'elles peuvent tout de même manifester leur soutien à leurs collègues sur la ligne de piquetage avant et après leurs heures de travail, et pendant leurs pauses repas.

Que doit faire le personnel essentiel lorsqu'il se trouve devant une ligne de piquetage?

Les personnes qui occupent un poste essentiel se verront remettre une lettre par l'employeur les avisant de leur statut. Elles doivent avoir cette lettre avec elles lorsqu'elles se présentent au travail. Elles devront la montrer à un chef de piquetage au moment de traverser une ligne de piquetage.

Elles peuvent se joindre à la ligne de piquetage jusqu'au début de leurs heures de travail.

Qu'est-ce que je ne peux PAS faire en cas de grève de mon unité de négociation?

Si vous occupez un poste essentiel, légalement, vous ne pouvez pas refuser de travailler. Cela dit, vous ne devriez pas effectuer les tâches qui incombent normalement aux personnes qui se trouvent sur la ligne de piquetage.

Personnel saisonnier

La grève a-t-elle une incidence sur l'admissibilité du personnel saisonnier à l'assurance-emploi?

La section locale et le comité régional de coordination de la grève étudieront cette question avec attention. Toutes les mesures possibles seront prises pour que la participation du personnel saisonnier à une grève ne nuise pas à son admissibilité à l'assurance-emploi.

Personnes en télétravail

Les personnes qui font du télétravail peuvent-elles faire la grève?

Oui. Continuer à faire du télétravail revient à franchir une ligne de piquetage et constitue une violation de l'alinéa 25(6)n) des Statuts de l'AFPC. Les membres qui font du télétravail doivent se joindre à la ligne de piquetage de la section locale où ils travailleraient autrement.



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

S'ils font régulièrement du télétravail parce qu'ils sont incapables de se rendre à leur lieu de travail, ils peuvent trouver, avec leur section locale, une autre façon de soutenir la grève sans se déplacer.

Personnes nommées pour une durée déterminée (personnel temporaire)

Les personnes nommées pour une période déterminée peuvent-elles faire la grève?

Oui, si la personne est nommée pour plus de trois mois, ou si elle travaille sur des mandats consécutifs depuis plus de trois mois. Ces personnes peuvent, et même doivent faire la grève si elle est déclarée.

Les personnes qui ont un contrat de trois mois ou plus sont membres du syndicat et couvertes par la convention collective.

Formation linguistique

Les personnes salariées qui suivent une formation linguistique lorsqu'une grève commence peuvent continuer à suivre la formation si elles le désirent. Les personnes qui doivent commencer une formation linguistique devraient pouvoir procéder comme prévu.

Types de grève

Grève générale

Une grève générale est un arrêt de travail par tous les membres de l'AFPC d'une unité de négociation. (Les dispositions relatives à l'indemnité de grève générale s'appliquent.)

Grève tournante

Une grève tournante est une succession d'arrêts de travail surprise d'une journée maximum exécutés à divers endroits stratégiques par tous les membres d'une unité de négociation (par exemple, les membres de l'Ontario le lundi, les membres du Québec le mardi, etc.). (Les dispositions relatives à l'indemnité de grève générale s'appliquent.)

Grève stratégique

Une grève stratégique correspond à un arrêt de travail exécuté par un nombre limité de membres d'une unité de négociation à un certain nombre d'endroits. Jusqu'à 10 % des membres d'une unité de négociation participent à la grève stratégique. Les grèves



stratégiques visent à avoir le plus grand effet possible sur les activités de l'employeur. Elles sont approuvées par la direction du syndicat en fonction de plans d'action stratégiques. (Les dispositions relatives à l'indemnité de grève stratégique s'appliquent.)

Droits à pension

Les périodes pendant lesquelles un participant participe à un arrêt de travail (grève) ne peuvent pas compter comme service ouvrant droit à pension. De même, les périodes de participation à un arrêt de travail (grève) ne peuvent pas être "rachetées". Toutefois, ces périodes ne sont pas considérées comme des "interruptions" de service ouvrant droit à pension aux fins du calcul des "cinq années consécutives de service les mieux rémunérées" d'un membre.

L'impact sur la pension future d'un membre qui participe à un arrêt de travail (grève) est de repousser du nombre de jours de grève la date à laquelle il a accompli les années de service requises pour avoir droit à une pension.

Il n'y aura pas d'impact sur le salaire moyen sur lequel la pension sera calculée pour les membres dont les jours de grève ne tombent pas dans les cinq années consécutives de leur salaire le plus élevé.

Le salaire moyen aux fins du calcul de la pension est toujours basé sur les cinq années consécutives les mieux rémunérées du membre. Toute perte de salaire due à une grève pendant la dernière période de salaire moyen est prise en compte en remontant dans le temps la période de salaire moyen de sorte que cinq années de salaire payé soient utilisées dans le calcul. Par exemple, si un membre a été en grève pendant 10 jours au cours de la période concernée, le salaire moyen sera basé sur les revenus payés pendant les cinq meilleures années consécutives et les 10 jours d'emploi les mieux rémunérés. Il convient de noter que le salaire moyen est basé sur cinq années consécutives de service ouvrant droit à pension, plutôt que sur cinq années continues de service.

Lorsqu'ils envisagent de prendre leur retraite, les participants devraient être encouragés à obtenir une copie de leur relevé exact de service ouvrant droit à pension avant de prendre une décision sur la date de leur retraite, afin de s'assurer qu'ils ont le service requis pour l'option de pension sur laquelle ils comptent.