

AFFAIRE CONCERNANT UNE DEMANDE D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS
EN VERTU DE L'ARTICLE 136 DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS
LA FONCTION PUBLIQUE*

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

agent négociateur

et

LE BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

employeur

OBJET : Groupe Soutien à la vérification

Devant : Richard M. Brown, membre unique d'un conseil d'arbitrage

Pour l'agent négociateur : John Sullivan

Pour l'employeur : Pierre Parent

Décision fondée sur les observations écrites.

(Traduction de la C.R.T.F.P.)

J'ai été nommé à titre d'arbitre unique pour rendre une décision relativement à une question : déterminer si les employés de niveau ASG-3 travaillant au Bureau du vérificateur général (BVG) doivent bénéficier d'un rajustement spécial, en plus de l'augmentation de salaire générale octroyée à d'autres employés de l'unité de négociation. L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) soutient que le plafond de l'échelle salariale des employés de niveau ASG-3 devrait être majoré de 1 500 \$. L'employeur n'est pas d'accord.

Les parties ont présenté leurs observations écrites relativement à cette question. L'AFPC a présenté des observations datées du 16 janvier 2007, et le BVG a présenté des observations datées du 24 janvier 2007.

I

Le BVG vérifie les activités du gouvernement fédéral et fournit au Parlement, de manière indépendante, de l'information, une assurance et des avis en vue de contribuer à tenir le gouvernement responsable de l'intendance des fonds publics. Le BVG est chargé d'effectuer des vérifications de l'optimisation des ressources et des études des ministères et organismes fédéraux. Il procède également à la vérification des états financiers du gouvernement, à des examens spéciaux et à des vérifications financières annuelles des sociétés d'État. Le BVG est un organisme distinct qui figure à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

On compte environ 51 employés de niveau ASG-3. Ils font partie du groupe Soutien à la vérification (ASG). Cette unité englobe

approximativement 200 employés qui exécutent des tâches de commis aux écritures ou qui exercent des fonctions de soutien à la vérification d'ordre administratif, technique et professionnel. Le certificat d'accréditation pour ce groupe a été émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 13 août 1999.

II

Dans ses observations écrites, l'employeur résume de façon succincte l'historique de la dernière ronde de négociation :

[Traduction]

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (le syndicat) a transmis un avis de négocier à l'employeur, en vertu du paragraphe 105(2) de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, le 19 janvier 2006.

L'employeur a demandé un mandat de négociation collective au Conseil du Trésor le 3 mai 2006.

À la suite de discussions préliminaires informelles, l'employeur et le syndicat ont échangé leurs propositions et ont entamé le processus de négociation le 29 mai 2006. Des négociations ont eu lieu les 19 et 20 juin 2006. L'employeur n'avait pas encore reçu son mandat de négocier, mais il avait avisé les responsables du Conseil du Trésor qu'il y aurait sous peu des séances de négociation avec le syndicat, et il avait reçu l'autorisation d'aller de l'avant avec les discussions, sans toutefois être autorisé à conclure un « accord préliminaire ».

Le 20 juin 2006, l'employeur et le syndicat avaient réglé tous les points en litige. En outre, de nouvelles questions qui n'étaient pas comprises à l'origine dans la demande de mandat de l'employeur ont été soulevées à la table de négociation. Le BVG a entrepris de soumettre une demande de mandat modifiée au Conseil du Trésor incluant les nouvelles questions. Le BVG a avisé le syndicat que, même si tous les points en litige originaux avaient été réglés, aucune des deux parties ne pouvait considérer ce règlement comme un « accord préliminaire » jusqu'à ce que le BVG reçoive un mandat de négocier de la part du Conseil du Trésor. Entre le 20 juin et le 25 septembre 2006, ni l'employeur ni le syndicat n'ont publiquement annoncé la conclusion d'un « accord préliminaire ».

Le BVG a soumis une demande de mandat modifiée au Conseil du Trésor. Le 25 septembre 2006, le Secrétariat du Conseil du Trésor a avisé l'employeur que sa demande de mandat avait été approuvée, avec une exception. En particulier, il n'approuvait pas la proposition des parties de majorer de 1 500 \$ le plafond de l'échelle salariale des employés de niveau ASG-3. Le syndicat n'était pas prêt à conclure un accord avec l'employeur si ce point n'en faisait pas partie.

Ce résumé met en exergue ce qui est ressorti à la table de négociation relativement à un rajustement spécial concernant les employés de niveau ASG-3. Lors des négociations, les parties se sont également entendues sur une augmentation de salaire générale de 2,5 % pour tous les employés appartenant à la classification ASG, à compter du 1^{er} avril 2006. Cette augmentation a été approuvée par le Conseil du Trésor.

III

L'AFPC soutient qu'un rajustement spécial pour les employés de niveau ASG-3 est justifié, car il permet de faire en sorte que ces employés soient rémunérés équitablement par rapport aux employés appartenant à la classification ASG, mais d'un niveau adjacent.

Le tableau ci-après indique le taux de rémunération maximal pour chaque niveau de la classification ASG à la date où prend fin la dernière convention collective. Il montre également ce que seront les taux maximaux après la mise en œuvre de l'augmentation de salaire générale de 2,5 %, qui prend effet le 1^{er} avril 2006, et la différence entre le nouveau taux maximal d'un niveau et celui du niveau

inférieur, à la fois sans le rajustement demandé de 1 500 \$ et avec celui-ci.

NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION MAXIMAUX POUR LES POSTES APPARTENANT À LA CLASSIFICATION ASG

	Dernière convention	Plus 2,5 %	Différence sans le rajustement	Différence avec le rajustement
ASG-1	38 797	39 767	8 717	8 717
ASG-2	47 301	48 484	5 770	7 270
ASG-3	52 931	54 254	9 565	8 065
ASG-4	62 263	63 819	11 154	11 154
ASG-5	73 144	74 973	11 097	11 097
ASG-6	83 971	86 070		

Comme le montre le tableau, la différence entre le taux maximal pour un poste de niveau ASG-2 et celui pour un poste de niveau ASG-3 serait de 5 770 \$ après la mise en œuvre de l'augmentation de salaire générale, sans le rajustement spécial. Cette différence est bien moins grande que la différence correspondante entre tous les autres niveaux adjacents, qui va de 8 717 \$ à 11 154 \$. Le rajustement spécial réduirait cette anomalie, mais ne l'éliminerait pas.

IV

Les critères que doit appliquer un conseil d'arbitrage saisi d'une affaire portant sur un conflit d'intérêts sont stipulés à l'article 148

de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Dans la conduite de ses séances et dans la prise de ses décisions, le conseil d'arbitrage prend en considération les facteurs qui, à son avis, sont pertinents et notamment :

- a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;
- b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge importantes;
- c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;
- d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;
- e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.

Je constate que l'alinéa 148c) s'avère particulièrement pertinent dans le cas qui nous occupe.

Compte tenu de la preuve dont je dispose et du mandat qui m'est conféré par la loi, je conclus qu'un rajustement spécial de 1 500 \$ est justifié. J'accorde le rajustement, au même titre que toutes les questions convenues figurant dans l'annexe A ci-joint.

Richard M. Brown

Ottawa, Ontario

Le 17 février 2007

Traduction de la C.R.T.F.P.

Annexe A Texte accepté

Conventions collectives des groupes AP et AS (versions anglaises seulement)

Remplacer « Public Service Staff Relations Act » par « Public Service Labour Relations Act »

Remplacer « Public Service Staff Relations Board » par « Public Service Labour Relations Board »

Conventions collectives des groupes AP et AS

Article 10.02

Modifier :

10.02 L'Employeur convient de donner à chaque employé-e l'accès à une version électronique de la convention collective. L'Employeur convient aussi de fournir un exemplaire électronique de la convention collective au local et à l'AFPC.

Conventions collectives des groupes AP et AS

Article 14.09

Modifier le langage existant par le langage suivant afin de refléter la pratique courante :

14.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employés qui assistent aux séances de négociation contractuelles au nom de l'AFPC. Durant un tel congé, l'Employeur maintiendra le salaire régulier des employés. L'AFPC remboursera l'Employeur sur présentation d'une facture au bureau régional de l'AFPC précisant les montants versés pour chaque employé-e concerné-e.

Convention collective du groupe AS

Modifier le paragraphe (a) pour refléter la parité avec la convention collective du groupe AP.

32.07

(a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à deux (2)

jours de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à un jour (1) de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale.

- (b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.
- (c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet au paragraphe 28.06.

Conventions collectives des groupes AP et AS

Supprimer les articles 39 (AP) et 45 (ASG) – Congé de mariage payé et ajouter le texte suivant à l'article Congé annuel payé et ce, pour les deux conventions collectives :

XX.XX

a) L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe **34.03(ASG)/30.02(AP)**.

b) Dispositions transitoires

L'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe **34.03(ASG)/30.02(AP)**, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.

c) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes XX.XX (a) et (b) ci-dessus sont exclus de l'application de la **clause 30.06 et 30.07 (AP) 34.11 (ASG)** visant le report et épuisement des congés annuels.

Convention collective du groupe AS

Remplacer les articles 38, 39 et 40 par ce qui suit :

ARTICLE 38 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

***38.01 Congé de maternité non payé**

(a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, **dix-huit (18)** semaines après la date de la fin de sa grossesse.

(b) Nonobstant l'alinéa (a) :

- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant **dix-huit (18)** semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de **dix-huit (18)** semaines.

- (c) La prolongation décrite à l'alinéa (b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

- (d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

- (e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
- (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- (f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

- (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

***38.02 Indemnité de maternité**

- (a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) , pourvu qu'elle :

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de **maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale** à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,
-

et

(iii) signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :

(A) (à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la disposition (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la disposition (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la disposition (B) :

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

(D) L'employée n'est pas tenue de rembourser le montant déterminé en (C) dans les situations suivantes:

- (i) décès,
- (ii) mise en disponibilité,
- (iii) la période d'emploi s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la disposition (B),
- (iv) la période d'emploi déterminée expire, l'employée est réengagée par l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la fin de la période d'emploi déterminée et elle satisfait aux obligations précisées à la disposition (B),
- (v) l'employée est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*,
- (vi) lorsqu'une employée accepte un poste avec un organisme énuméré à l'Annexe I de la *Loi sur les Relations de travail dans la fonction publique* qui remplit les obligations spécifiques de la section (B)

(b) Pour les besoins des dispositions a) (iii) (B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la disposition (a) (iii) (B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la disposition (a) (iii) (C) .

(c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de

rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de **maternité** de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de **maternité** de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations **de maternité** auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

(d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02 c) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de **maternité** de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**.

(e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* **ou la Loi d'assurance parentale au Québec**.

(f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :

- (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
- (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire, mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

(g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

(h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f) (ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.

(i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

(j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

***38.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides**

- (a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 38.02a) (ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**,
 - et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 38.02a), autres que ceux précisés aux dispositions (A) et (B) du sous-alinéa 38.02a)
 - (iii) reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- (b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 38.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de **maternité** de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou **du Régime québécois d'assurance parentale** pour les motifs indiqués au sous-alinéa a) (i).

ARTICLE 39 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

39.01 L'employée enceinte ou qui allaite un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

39.02 La demande dont il est question au paragraphe 39.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

39.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 39.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé-e a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

- (a) modifie ses tâches, la réaffecte,
 - ou
-

- (b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

39.04 L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

39.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

39.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

ARTICLE 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

***40.01 Congé parental non payé**

(a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

(b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

(c) Nonobstant les alinéas (a) et (b) :

- (i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

- (ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

(d) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé-e prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas (a) et (b).

- (e) L'Employeur peut :
- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- (f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi du Bureau du vérificateur général du Canada ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux employé-e-s individus ensemble.
- (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- *(h) Sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, le congé mentionné dans les alinéas (a) et (b) peut être divisé en deux (2) périodes de congé ou plus d'une durée minimale de quatre (4) semaines pour chaque période de congé.

***40.02 Indemnité parentale**

- (a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i) , pourvu qu'il ou elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, **de paternité ou d'adoption** de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale** à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la disposition (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la disposition 38.02 (a) (iii) (B), le cas échéant;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la
-

disposition (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la disposition (B) :

$$(\text{indemnité reçue}) \times \frac{(\text{période non travaillée après son retour au travail})}{[\text{période totale à travailler précisée en (B)]}$$

(D) L'employé-e n'est pas tenu de rembourser le montant déterminé en (C) dans les situations suivantes:

- (i) décès,
- (ii) mise en disponibilité,
- (iii) la période d'emploi s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la disposition (B),
- (iv) la période d'emploi déterminée expire, l'employé-e est réengagé-e par l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la fin de la période d'emploi déterminée et elle satisfait aux obligations précisées à la disposition (B),
- (v) l'employé-e est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, ou
- (vi) lorsqu'un employé-e accepte un poste avec un organisme énuméré à l'Annexe I de la *Loi sur les Relations de travail dans la fonction publique* qui remplit les obligations spécifiques de la section (B)

(b) Pour les besoins des dispositions (a) (iii) (B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la disposition (a) (iii) (B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la disposition (a) (iii) (C).

(c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, **de paternité ou d'adoption** de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, **de paternité ou d'adoption** de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations **parentales, de paternité ou d'adoption** auxquelles l'employé-e aurait eu droit

s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- (iii) **dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parental supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.**

(d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02 (c) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

(e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* **ou la Loi sur le Régime québécois d'assurance parentale**.

(f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (c) est :

- (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
- (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

(g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.

(h) Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sous-alinéa (f) (ii) , dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.

(i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

(j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

(k) **Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.**

***40.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides**

(a) L'employé-e qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 40.02 (a) (ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale,**

et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02 (a), autres que ceux précisés aux dispositions (A) et (B) du sous-alinéa 40.02 (a) (iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

(b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 40.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, **de paternité ou d'adoption** de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale** s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, **de paternité ou d'adoption** de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale** pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a) (i).

40.04 Dispositions transitoires

L'employé-e qui est en congé parental non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

Conventions collectives des groupes AP et AS

Modifier l'article 62.01 et 55.01 respectivement

XX.01 La présente convention collective vient à expiration le 31 mars 2007.

Conventions collectives des groupes AP et AS

Protocole d'accord

entre

le Bureau du vérificateur général du Canada

et

l'Alliance de la fonction publique du Canada

Sujet : Service dans d'autres organisations fédérales

Afin d'aider l'Employeur dans ses efforts de recrutement et de maintien en poste des employés, les parties conviennent que nonobstant les articles 30.02 et 30.03 de la Convention collective du groupe des services à la vérification, la période de service des employés courants ou futurs qui ont travaillé pour un Employeur fédéral à l'extérieur de l'administration publique centrale nommé sous les catégories du Rapport sur le rattachement des populations, pourrait, à l'avenir, être reconnue pour l'accumulation des congés annuels par le vérificateur général ou la vérificatrice générale, qui, dans l'exercice de sa discrétion, prendra en considération les points suivants :

- a) À son départ de l'organisation, l'employé-e n'a pas reçu d'indemnité de cessation d'emploi;
- b) La période de service antérieur, continue ou non, peut être confirmée à la satisfaction de l'Employeur;
- c) Lorsque la période de service ne peut être confirmée à la satisfaction de l'Employeur, il incombe à l'employé-e d'obtenir de son employeur antérieur une preuve acceptable de service;
- d) Les périodes d'emploi étudiant comptent dans le calcul des congés annuels.
- e) La période de service antérieur, continue ou non, peut être sujette aux mêmes termes et conditions compris dans les articles :
 - i. 33.02 (a) – Congé général (Groupe des services à la vérification)
 - ii. Articles 36, 38, 40 et 45 à l'égard des congés non payés de plus de trois mois (Convention collective des professionnels de la vérification)

Convention collective du groupe AS

Modifier les notes sur la rémunération de l'Annexe A :

Notes sur la rémunération

1. Tous les membres de l'unité de négociation recevront une augmentation économique de 2,5 % à compter du 1^{er} avril 2006.
 2. Les augmentations salariales sont fixes et sont ajoutées à la rémunération courante jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle.
-

3. La date d'augmentation de traitement des employés à temps plein et partiel nommés à un poste de l'unité de négociation par suite d'une promotion, une rétrogradation ou de leur entrée au BVG est la date anniversaire de cette nomination.

Convention collective du groupe AS

Annexe A

GSV – Groupe des services à la vérification Taux de rémunération annuels (en dollars)

\$ - En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005

A - En vigueur à compter du 1^{er} avril 2006 – Augmentation économique – 2,5%

Niveau		Minimum	Maximum	Échelon
ASG-1	\$	31 639\$	38 797\$	1 200\$
	A	32 430\$	39 767\$	1 200\$
ASG-2	\$	37 760\$	47 301\$	1 500\$
	A	38 704\$	48 484\$	1 500\$
ASG-3	\$	43 389\$	52 931\$	1 700\$
	A	44 474\$	54 255\$	1 700\$
ASG-4	\$	50 604\$	62 263\$	2 100\$
	A	51 869\$	63 820\$	2 100\$
ASG-5	\$	59 614\$	73 144\$	2 500\$
	A	61 105\$	74 973\$	2 500\$
ASG-6	\$	69 670\$	83 971\$	2 800\$
	A	71 412\$	86 070\$	2 800\$