

Date: 20001006

Dossier: 166-2-29601

Référence: 2000 CRTFP 90

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

LOUISE LADOUCEUR

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Environnement Canada)**

employeur

Devant : [Joseph W. Potter, président suppléant](#)

**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :**

[James Bart, Institut professionnel de la fonction publique
du Canada](#)

Pour l'employeur :

[Asha Kurian, avocate](#)

(Décision fondée sur des argumentations déposées par écrit les
28 juillet, 25 août et 11 septembre 2000).

DÉCISION

[1] Il s'agit d'un grief portant sur l'interprétation de la convention collective visant les groupes Sciences appliquées et génie (codes 201, 202, 203, 205, 206, 210, 211, 218, 222, 224 et 230) passée entre le Conseil du Trésor (« l'employeur ») et l'Institut professionnel de la fonction publique (« l'Institut »). Mme Louise Ladouceur, la fonctionnaire s'estimant lésée, est météorologue au niveau 5 et conteste l'interprétation que l'employeur fait des clauses 17.04(A)(3)(b) et 17.07(A)(3)(b) de la convention collective. Ces dispositions traitent respectivement de l'indemnité de maternité et des prestations parentales.

[2] La clause 17.04(A) est ainsi libellée :

Indemnité de maternité

17.04

(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 à la clause 17.04(B), pourvu qu'elle :*

(1) *compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;*

(2) *[...]*

et

(3) *qu'elle signe une entente dans 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;*

(b) *dans les dix-huit (18) mois suivant son retour du congé de maternité non payé, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant par vingt-six (26) le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul de l'indemnité de maternité;*

(c) *à rembourser à l'Employeur, si elle ne retourne pas au travail comme convenu aux clauses 17.04(A)(3)a) et 17.04(A)(3)b), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée ou mise en disponibilité ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique, la*

portion du montant reçu à titre d'indemnité de maternité qui correspond au nombre d'heures non travaillées par rapport au nombre d'heures précisé en b) ci-dessus.

(4) [...]

[3] La clause 17.07(A) se lit ainsi :

Prestations parentales

17.07

(A) *L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit des prestations parentales conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit à la clause 17.07(B) ci-dessous, à condition :*

(1) *de compter six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;*

(2) [...]

et

(3) *de signer une entente avec l'Employeur dans 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 l'Employeur consente à ce que la date de retour ou travail soit modifiée;*

(b) *dans les dix (10) mois suivant son retour du congé parental non payé, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant par quinze (15) le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi à calculer les prestations parentales;*

(c) *à rembourser à l'Employeur, si l'employé-e ne retourne pas au travail comme convenu aux clauses 17.07(A)(3)a) et 17.07(A)(3)b), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé ou mis en disponibilité ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique, la portion du montant reçu à titre de prestation parentale qui correspond au nombre d'heures non travaillées par rapport au nombre d'heures précisé en b) ci-dessus.*

(4) [...]

[4] Les parties ont convenu de procéder au moyen d'argumentations écrites seulement. Un exposé conjoint des faits a été produit, à la suite duquel l'Institut a présenté son argumentation, le 28 juillet 2000. L'employeur a transmis sa réponse le 25 août 2000 et l'Institut a envoyé sa réfutation le 11 septembre 2000.

[5] Il s'agit en l'espèce de déterminer si la fonctionnaire s'estimant lésée a rempli l'obligation, prévue à la convention collective, de retourner au travail et de travailler pendant une certaine période. Si elle a satisfait à cette obligation, elle conserve l'indemnité de maternité et les prestations parentales qu'elle a touchées pendant son congé. Dans le cas contraire, une partie des prestations qu'elle a reçues pendant son congé doit être remboursée à l'employeur.

[6] La fonctionnaire s'estimant lésée a demandé et obtenu, du 8 juillet au 3 novembre 1998, un congé de maternité à l'égard duquel elle a reçu une indemnité de maternité.

[7] La fonctionnaire s'estimant lésée a demandé et obtenu, du 4 novembre 1998 au 19 avril 1999, un congé parental pour lequel elle a reçu des prestations parentales.

[8] La fonctionnaire s'estimant lésée a demandé et obtenu, du 20 avril au 29 septembre 1999, un congé non payé pour soins et éducation d'enfants d'âge préscolaire.

[9] La fonctionnaire s'estimant lésée est retournée au travail le 30 septembre 1999 et a travaillé jusqu'au 3 avril 2000, date à laquelle elle a commencé une autre période de congé de maternité et parental autorisé. Entre ces deux dates, la fonctionnaire s'estimant lésée avait travaillé 26 semaines (975 heures).

Argumentation présentée pour la fonctionnaire s'estimant lésée

[10] L'Institut estime que, tant pour l'indemnité de maternité que pour les prestations parentales, la fonctionnaire s'estimant lésée a satisfait à l'obligation prévue par la convention collective en effectuant 26 semaines de travail (975 heures) avant de partir une nouvelle fois en congé de maternité et parental.

[11] Dans cet argument de l'Institut, qui est exposé dans le document transmis le 28 juillet 2000, il est fait valoir que le libellé des dispositions pertinentes de la

convention collective est clair; la clause 17.04(A)(3)b) exige de la fonctionnaire s'estimant lésée qu'elle effectue un nombre défini d'heures de travail (975 en l'occurrence) dans une période précisée (18 mois) suivant son retour au travail, et la clause 17.07(A)(3)b) exige de la fonctionnaire s'estimant lésée qu'elle travaille un nombre défini d'heures (562,5 en l'espèce) dans une période précisée (10 mois) suivant son retour au travail.

[12] La fonctionnaire s'estimant lésée est retournée au travail et a accompli 975 heures de travail avant de prendre un congé.

[13] Il n'y a pas de corrélation linguistique entre les clauses 17.04(A) et 17.07(A). Elles sont indépendantes l'une de l'autre et s'appliquent en parallèle.

[14] La fonctionnaire s'estimant lésée a satisfait aux exigences de la clause 17.04(A)(3)b), en retournant au travail et en effectuant 975 heures de travail et, durant la même période, elle a respecté et même dépassé les exigences de la clause 17.07(A)(3)b) en retournant au travail et en accomplissant davantage que les 562,5 heures requises.

[15] L'Institut fait aussi valoir que l'interprétation de l'employeur donnerait lieu à une discrimination par suite d'un effet préjudiciable qui serait contraire à l'esprit de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la convention collective.

Argumentation présentée pour l'employeur

[16] La thèse de l'employeur est que les périodes minimales de retour au travail prévues, tant pour le congé de maternité que pour le congé parental, doivent être travaillées de manière consécutive. En l'espèce, en raison de la durée de l'absence de la fonctionnaire, l'employeur estime que cette dernière aurait dû retourner au travail pour effectuer au moins 1 537,5 heures de travail (975 heures en rapport avec le congé de maternité et 562,5 heures pour le congé parental). La fonctionnaire s'estimant lésée aurait dû s'acquitter de cette obligation dans les 18 mois suivant la date de son retour au travail. Les deux exigences s'excluent mutuellement, et les 562,5 heures ne sauraient être comptabilisées dans les 975 heures, ainsi que l'Institut l'a prétendu.

[17] Retenir la thèse de l'Institut reviendrait à autoriser l'accumulation pyramidale des prestations et indemnités prévues dans la convention collective, ce qu'interdisent

les règles d'interprétation de ladite convention. Si l'interprétation de la fonctionnaire s'estimant lésée devait être retenue, cela annulerait l'effet de l'une des exigences de travail, ce qui aboutirait à une absurdité. Manifestement, l'intention des parties eu égard aux dispositions visant tant l'indemnité de maternité que les prestations parentales était que l'exigence de travail afférente à chaque type de prestations soit satisfaite de façon distincte, sans chevauchement.

Décision

[18] Dans son argumentation, le représentant de la fonctionnaire s'estimant lésée a soulevé la question d'une discrimination par suite d'un effet préjudiciable fondée sur le sexe. Toutefois, les arguments présentés par écrit au nom de Mme Ladouceur ne portaient pas uniquement sur la question de savoir si l'interprétation que l'employeur faisait des dispositions pertinentes de la convention collective donnait lieu à une violation des droits de la personne qui sont garantis à la fonctionnaire s'estimant lésée. Il ne s'agissait là que d'un argument parmi d'autres que l'on ne saurait tenir pour l'essence du grief déposé. Il ne s'agit pas ici d'une affaire dont le fond est une allégation de discrimination basée sur le refus de verser des prestations pour des motifs liés au sexe. En d'autres termes, l'allégation de discrimination ne sous-tend ni ne forme la question fondamentale posée par le grief. Le fond du grief ressortit manifestement à une interprétation de contrat, et j'ai l'intention de trancher la question sur cette seule base.

[19] Quelle que soit l'intention des parties, la fonction qui m'incombe, en ma qualité d'arbitre, est d'interpréter les dispositions de la convention collective telles qu'elles sont libellées.

[20] Les faits de l'espèce ne sont pas contestés. Après des périodes de congé de maternité, de congé parental et de congé pour soins et éducation d'enfants d'âge préscolaire, la fonctionnaire s'estimant lésée est retournée au travail. Pendant cette absence du travail, la fonctionnaire s'estimant lésée a reçu une indemnité de maternité à l'égard de laquelle elle s'est engagée à retourner au travail pour effectuer au moins 975 heures de travail et, en l'espèce, elle a touché l'indemnité maximale à laquelle elle avait droit. Également, pendant son absence, la fonctionnaire s'estimant lésée a reçu des prestations parentales en retour desquelles elle s'est engagée à retourner au travail pour accomplir au moins 562,5 heures de travail et, là encore, elle a touché le montant maximal des prestations auxquelles elle était admissible.

[21] Pour éviter d'avoir à rembourser à l'employeur tout ou partie de l'indemnité de maternité, l'employée doit retourner au travail pour une période bien précise. Dans l'affaire en instance, la fonctionnaire s'estimant lésée devait retourner au travail pour effectuer au moins 975 heures de travail au cours d'une période de 18 mois.

[22] Pour ne pas avoir à rembourser tout ou partie des prestations parentales, l'employée doit retourner travailler pendant une certaine période. En l'espèce, la fonctionnaire s'estimant lésée devait retourner au travail pour accomplir au moins 562,5 heures de travail sur une période de 10 mois.

[23] L'employeur déclare que ces périodes sont bien distinctes et qu'il entrerait dans l'intention des parties à la convention de faire que les périodes visées par les exigences de retour au travail soient calculées de manière consécutive.

[24] L'Institut déclare que la fonctionnaire s'estimant lésée a respecté à la lettre chacune des dispositions et que, en fait, elle a même été au-delà des exigences prescrites dans le cas des prestations parentales. Essentiellement, les 562,5 heures sont comprises dans les 975 heures.

[25] La première période d'absence pour la fonctionnaire s'estimant lésée a été un congé de maternité. La deuxième a été un congé parental. La fonctionnaire s'estimant lésée est bel et bien retournée au travail et a travaillé 975 heures avant de prendre un autre congé de maternité.

[26] Pour ne pas avoir à rembourser une indemnité ou des prestations reçues, une employée doit s'engager à respecter certaines exigences. En l'espèce, cet engagement est similaire pour les deux types de prestations. La fonctionnaire s'estimant lésée devait retourner au travail pour effectuer un certain nombre d'heures de travail pendant une certaine période.

[27] Compte tenu du caractère très précis du libellé de la convention collective, je souscris à l'argument de l'Institut selon lequel la fonctionnaire s'estimant lésée s'est acquittée de son obligation en vertu de la convention. Je ne vois rien dans la convention collective qui dise qu'un rajustement doit être apporté au temps travaillé, après le retour au travail, pour contrebalancer autre chose. S'il entrerait dans l'intention des parties à la convention de faire que les exigences de retour au travail donnent lieu

à des périodes de travail consécutives, ainsi que le soutient l'employeur, il m'est d'avis que des constructions plus spécifiques dans le libellé de la convention s'imposaient.

[28] La convention collective stipule bien, dans le cas de certaines prestations, que l'accumulation pyramidale ne peut se faire. Par exemple, la clause 10.06 impose de telles limitations à la rémunération des heures supplémentaires ainsi qu'au versement d'indemnités de présence et de disponibilité. Or il n'existe pas de tel plafonnement dans le cas de l'indemnité de maternité et des prestations parentales. Cela ne signifie pas nécessairement que toutes ces prestations puissent être accumulées de façon pyramidale, mais j'estime qu'il faudrait s'appuyer sur des clauses bien précises dans le libellé de la convention collective pour soutenir que les exigences de retour au travail doivent être satisfaites l'une après l'autre.

[29] La fonctionnaire s'estimant lésée s'est acquittée des obligations qui lui incombaient en vertu de la convention collective, telle qu'elle est libellée. Elle a touché une indemnité de maternité et s'était engagée à retourner au travail pour effectuer au moins 975 heures de travail, ce qu'elle a fait. Elle a également reçu des prestations parentales après s'être engagée à retourner au travail pour accomplir au moins 562,5 heures de travail, engagement qu'elle a aussi respecté.

[30] Compte tenu de ce qui précède, le grief est accueilli.

**Joseph W. Potter,
président suppléant**

OTTAWA, le 6 octobre 2000.

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier