

Library

Date : 20041220

Dossier : 166-34-32926

Référence : 2004 CRTFP 178



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

PATRICK HARRISON

fonctionnaire s'estimant lésé

et

AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA

employeur

Devant : Ian R. Mackenzie, commissaire

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

K.L. Wilcock, Institut professionnel de la fonction publique du
Canada

Pour l'employeur :

R.A. Armstrong, avocat

(Décision fondée sur les observations écrites.)

DÉCISION

[1] Patrick Harrison a présenté un grief pour contester le refus de son employeur, l'Agence du revenu du Canada (ARC), alors appelée Agence des douanes et du revenu du Canada, de rajuster son indemnité parentale à la suite de sa promotion à un poste d'une autre unité de négociation. Au début de son congé parental, il était assujéti à la convention collective entre l'ADRC et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Pendant son congé, il a été promu à un poste de vérificateur (AU-01) et s'est retrouvé sous le régime de la convention collective entre l'ADRC et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) à l'égard des membres du groupe Vérification et personnel financier et scientifique (AFS), entrée en vigueur le 22 juillet 2002.

[2] Les parties ont convenu de déposer un exposé conjoint des faits et des observations écrites figurant ci-dessous. Les appendices annexés à l'exposé conjoint des faits ont été versés au dossier de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission).

EXPOSÉ CONJOINT DES FAITS

[Traduction]

1. *M. Patrick Harrison (ci-dessous appelé « le fonctionnaire s'estimant lésé », est au service de l'Agence du revenu du Canada, auparavant appelée l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ci-dessous appelée « l'employeur »).*

2. *Ce différend porte sur les dispositions relatives à l'indemnité parentale de la convention collective du groupe AFS conclue entre l'IPFPC et l'Agence des douanes et du revenu du Canada (désormais appelée Agence du revenu du Canada), au paragraphe 17.07. Elles sont virtuellement identiques à celles du paragraphe 40.02 de la convention collective entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-dessous appelée l'AFPC).*

3. *Le 1^{er} octobre 2001, le fonctionnaire s'estimant lésé a commencé une période de quatorze (14) semaines de congé parental non payé, jusqu'au 6 janvier 2002. En sa qualité de PM-02 (Administration des programmes) ce jour-là — le 1^{er} octobre 2001 — il était assujéti à la convention collective de l'AFPC, et son indemnité parentale était calculée en fonction de son traitement annuel de 43 747 \$, porté à 45 147 \$ par la nouvelle convention de l'AFPC signée le 22 mars 2002.*

4. Le 5 octobre 2001, le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu de M. R.D. Mann, directeur adjoint, Validation et Exécution, Services fiscaux d'Edmonton, une lettre l'informant qu'il était nommé à un poste d'AU-01 avec traitement annuel de 47 162 \$, à compter du 15 octobre 2001.
5. Le 15 octobre 2001, la nomination/promotion du fonctionnaire s'estimant lésé a pris effet; il a été classifié AU-01. À ce titre, comme vérificateur, il devenait assujetti à la convention collective du groupe AFS de l'IPFPC, à compter du 15 octobre 2001.
6. Le 7 janvier 2002, le fonctionnaire s'estimant lésé est retourné au travail à la fin de son congé parental.
7. Le 22 avril 2002, par suite de la signature d'une nouvelle convention collective avec l'AFPC, il a touché une rémunération rétroactive à titre de PM-02 pour la période du 1^{er} novembre 2000 au 30 septembre 2001.
8. Le 7 juin 2002, un rajustement rétroactif de 349,30 \$ a été apporté à l'indemnité parentale du fonctionnaire s'estimant lésé pour la période de quatorze semaines de congé qu'il avait prise du 1^{er} octobre 2001 au 6 janvier 2002, en fonction du traitement rajusté qu'il aurait touché comme PM-02.
9. Le 26 août 2002, par suite de la signature d'une nouvelle convention collective avec l'IPFPC, le fonctionnaire s'estimant lésé a touché une rémunération rétroactive comme AU-01 pour la période du 7 janvier 2002 au 28 août 2002.
10. En mai 2003, il a demandé des explications sur son indemnité parentale; l'employeur lui a confirmé le 27 mai 2003 que le rajustement de cette indemnité était basé sur son traitement comme PM-02.
11. Le 24 juin 2003, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé le grief en l'espèce, n° 03-1225-59298, en déclarant que l'indemnité parentale qu'il avait touchée pour la période du 15 octobre 2001 au 6 janvier 2002 aurait dû être rajustée en fonction de son taux de rémunération à partir de la date d'effet de sa promotion à un poste d'AU-01, Vérificateur de la taxe d'accise, soit à compter du 15 octobre 2001.
12. Comme redressement, le fonctionnaire s'estimant lésé réclamait :

[Traduction]

« Que l'indemnité de congé parental du 15 octobre 2001 au 6 janvier 2002 soit rajustée pour refléter ma promotion à compter du 15 octobre 2001. »

13. La réponse de l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs (datée du 10 octobre 2003) a été envoyée au fonctionnaire s'estimant lésé (Appendice « I »).

[Le sous-alinéa 17.07f)(i) de la convention collective entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Agence des douanes et du revenu du Canada stipule que l'employé à temps plein a droit à une indemnité parentale calculée en fonction de son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé [...] parental non payé. En outre, l'alinéa 17.07i) précise que, si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations d'indemnité parentale, celles-ci sont rajustées en conséquence.

Lorsque vous avez commencé votre congé parental non payé, je remarque que vous occupiez un poste de PM-02. Par conséquent, votre indemnité de congé parental a été calculée en fonction de votre traitement comme PM-2. Je remarque également que vous avez ensuite touché le 7 juin 2002 un rajustement de votre indemnité parentale résultant d'une révision de salaire de votre traitement comme PM-02 par suite de la signature d'une nouvelle convention collective entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Je suis donc convaincu que la convention collective a été appliquée correctement dans votre situation.

Compte tenu de ce qui précède, votre grief est rejeté, et le redressement que vous avez réclamé ne sera pas pris.]

14. Comme le grief n'avait pas été réglé à la satisfaction du fonctionnaire s'estimant lésé au dernier palier, il a été renvoyé à l'arbitrage.

15. La Commission des relations de travail dans la fonction publique a accusé réception de ce renvoi à l'arbitrage dans une lettre à M. C. Leclerc datée du 13 novembre 2003; elle lui a assigné le numéro de dossier 166-34-32926.

OBSERVATIONS DES PARTIES

[3] Les observations écrites des parties n'ont été révisées que dans leur forme. Le texte intégral a été versé au dossier de la Commission.

Pour le fonctionnaire s'estimant léséContexte du différend

Comme il est précisé dans l'Exposé conjoint des faits signé et déposé le 7 juin 2004, M. Patrick Harrison (ci-dessous appelé le fonctionnaire s'estimant lésé) a obtenu quatorze (14) semaines de congé parental non payé du 1^{er} octobre 2001 au 6 janvier 2002. Il est retourné au travail le 7 janvier 2002.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a commencé son congé parental comme PM-02 le 1^{er} octobre 2001, mais il a été promu à un poste de AU-01 deux semaines plus tard, le 15 octobre 2001. L'Agence du revenu du Canada (ci-dessous appelée l'employeur) n'a voulu lui verser l'indemnité parentale et la rajuster rétroactivement qu'en fonction de son traitement comme PM. Pour les deux premières semaines de son congé, l'indemnité parentale et tous les rajustements applicables devraient être calculés en fonction de son traitement comme PM-02. Toutefois, étant donné qu'il a été promu le 15 octobre 2001, les prestations d'indemnité parentale qui lui ont été versées pour les douze (12) semaines restantes ainsi que les rajustements applicables auraient dû être basés sur son traitement de AU-01.

Le différend porte sur les dispositions des alinéas 17.07f), g) et i) de la convention collective. Les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir si l'indemnité parentale devrait être rajustée de façon à refléter la nouvelle classification et le nouveau traitement de l'intéressé par suite de la promotion qu'il a eue pendant son congé parental.

Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a demandé des explications sur le rajustement rétroactif de son indemnité parentale; l'employeur lui a répondu dans un courrier électronique daté du 27 mai 2003, en exposant son interprétation des dispositions pertinentes et sa façon de les administrer. Après la réception de ce courrier électronique, le 24 juin 2003, l'intéressé a déposé un grief alléguant que :

[Traduction]

Sur la foi des renseignements obtenus de l'ADRC le 27 mai 2003, je proteste contre le refus de l'employeur de rajuster mon indemnité parentale de façon qu'elle reflète mon rajustement de traitement à compter du 15 octobre 2001. Ce refus est un manquement à l'article 17 de la convention collective entre l'ADRC et l'IPFPC.

Redressement demandé :

Que l'indemnité de congé parental du 15 octobre 2001 au 6 janvier 2002 soit rajustée pour refléter ma promotion à compter du 15 octobre 2001.

Dans sa réponse au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, l'employeur a déclaré que l'indemnité parentale est calculée en fonction du « taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé [...] parental non payé ». L'employeur a reconnu alors que le fonctionnaire s'estimant lésé a droit à des rajustements de traitement ou à des changements de son indemnité parentale, comme le confirme le rajustement rétroactif qu'il a apporté à cette indemnité en raison du rajustement de l'échelle des taux de rémunération des PM dans la nouvelle convention collective avec l'AFPC. Toutefois, il n'a pas reconnu que l'indemnité parentale et les rajustements applicables devraient être révisés par suite d'une promotion.

Objet de l'indemnité parentale

L'indemnité parentale a pour objet d'augmenter les prestations d'assurance-emploi afin que l'employé touche 93 % de ce qu'il recevrait s'il était au travail. Si le fonctionnaire s'estimant lésé avait été au travail le 15 octobre 2001, soit à la date de sa promotion, il aurait touché un traitement de AU-01 (47 162 \$ par année, comme le précisait sa lettre d'offre, datée du 5 octobre 2001).

L'indemnité parentale est administrée conjointement avec l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*; elle prévoit :

- (i) le versement d'une indemnité équivalant à 93 % du traitement de l'employé au cours de la période de carence de deux semaines avant qu'il ne commence à toucher des prestations d'assurance-emploi pour le congé parental;
- (ii) l'augmentation de ces prestations de façon à les porter à 93 % de son traitement, pour le reste du congé parental durant lequel l'employé a droit au versement de prestations d'indemnité parentale.

(Voir les sous-alinéas 17.07c)(i) et (ii) de la convention collective entre l'IPFPC et l'ADRC, ainsi que les sous-alinéas 40.02c)(i) et (ii) de la convention collective entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Agence des douanes et du revenu du Canada.)

Le paragraphe 17.07 de la convention collective du groupe AFS prévoit que l'employé — la mère ou le père d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté — qui obtient un congé parental a droit à une indemnité parentale à condition de satisfaire à certaines conditions d'admissibilité précisées à l'alinéa 17.07a) :

17.07a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de Prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrites aux alinéas c) à i), pourvu qu'il :

- (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 a demandé [sic] et touche des prestations parentales en vertu de*

l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

(iii) *signe avec l'Employeur une entente par laquelle il 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) *à son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant par le nombre de semaines pour lesquelles l'indemnité a été payée, le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul des indemnités parentales;*

(C) *à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mise [sic] en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :*

(période non travaillée après son retour au travail)

<i>(indemnité reçue)</i>	<i>x</i>	<i>[période totale à travailler précisée en (B)]</i>
--------------------------	----------	--

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée [sic] par l'ADRC dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

Le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Harrison, satisfaisait aux conditions des sous-alinéas 17.07a)(i) à (iii).

Taux de rémunération hebdomadaire

L'alinéa 17.07f) de la convention collective du groupe AFS stipule que l'indemnité parentale est basée sur le taux de rémunération hebdomadaire payé le jour qui précède immédiatement le début du congé. Il ne précise pas que ce taux n'est pas susceptible de changer. En fait, il autorise le changement ou le rajustement de ce taux. Le taux de rémunération hebdomadaire le jour précédant immédiatement le début du congé parental non payé devrait être considéré seulement comme un point de départ pour le calcul de l'indemnité parentale, et il est susceptible de changer pour diverses raisons, notamment une augmentation d'échelon de rémunération. L'alinéa 17.06g) sur le congé parental non payé stipule en effet que :

17.06g) 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. [C'est nous qui soulignons.]

L'alinéa 17.07i) permet des rajustements de traitement pendant cette période de congé :

17.07i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence. [C'est nous qui soulignons.]

Le Guide sur les prestations de maternité et les prestations parentales qu'on trouve sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor précise ce qui suit dans les « Notes » (paragr. 2), sous la rubrique « Indemnités de maternité et indemnités parentales versées par l'employeur » :

Toute augmentation de salaire ou augmentation économique qui entre en vigueur pendant qu'un employé touche des prestations de maternité ou des prestations parentales et à laquelle l'employé aurait normalement droit se reflétera automatiquement dans son indemnité de maternité ou son indemnité parentale.

Si le fonctionnaire s'estimant lésé avait été au travail, il aurait « normalement [eu] droit » à une augmentation de traitement en raison de sa promotion, qui a pris effet le 15 octobre 2001.

L'Agence du revenu du Canada est un employeur distinct depuis novembre 1999 (quand Revenu Canada est devenu l'Agence des douanes et du revenu du Canada). Les dispositions sur l'indemnité parentale de la convention collective applicable aux vérificateurs de Revenu Canada, dont le Conseil du Trésor était l'employeur, étaient virtuellement identiques à celles d'aujourd'hui. Plus précisément, le sous-alinéa 21.07(B)(5) de la Convention entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, date d'expiration : 4 mai 1999, stipulait que :

Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il reçoit une indemnité parentale, cette indemnité est rajustée en conséquence.

Nous soutenons par conséquent que les « Notes » figurant dans le Guide susmentionné du Secrétariat du Conseil du Trésor s'appliquent en l'espèce au versement de prestations parentales par l'employeur, l'ADRC, tout aussi bien qu'aux ministères relevant du Conseil du Trésor comme employeur.

Promotion et rémunération

Une promotion entraîne une « augmentation d'échelon » de rémunération ou une augmentation de traitement, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et au *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, dont les dispositions sont reprises et administrées par l'ARC aux fins des promotions, conformément à la « Politique sur les conditions d'emploi - Juillet 2002 ».

On peut lire ce qui suit au paragraphe 2 de la Politique sur les conditions d'emploi :

indemnité désigne la rémunération payable

[En l'espèce, il s'agit de l'indemnité parentale.]

convention collective applicable s'entend de la convention collective applicable à l'unité de négociation à laquelle l'employé est affecté ou serait affecté s'il n'était pas exclus.

[Dans cette affaire, le fonctionnaire s'estimant lésé était en congé non payé et recevait une indemnité parentale.]

niveau de titularisation désigne le groupe et le niveau auxquels l'employé a été nommé ou muté en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, autre que dans une situation d'affectation intérimaire.

[Le niveau de titularisation du fonctionnaire s'estimant lésé a changé lorsqu'il est passé de PM-02 à AU-01 lorsque sa promotion a pris effet, le 15 octobre 2001.]

Le paragraphe 20 de la Politique sur les conditions d'emploi stipule ce qui suit :

Rémunération - Généralités

Droit à la rémunération

20.1) *Sous réserve du présent règlement et de tout autre édit du Conseil du Trésor, tout employé a le droit de toucher, pour services rendus, le taux de rémunération prévu dans la convention collective applicable ou le taux approuvé par le Conseil du Trésor applicable à son groupe et à son niveau de classification.*

20.2) Sauf indication contraire dans le règlement, les taux de rémunération et les indemnités de même que toute autre allocation établis par le Conseil du Trésor applicables immédiatement avant l'entrée en vigueur du présent règlement ainsi que les conditions concernant leur versement continuent de s'appliquer.

L'article 43 de la Politique sur les conditions d'emploi prévoit que :

Les articles 29 à 41 s'appliquent à tout employé en congé non payé, sauf quand la convention collective applicable prévoit que le temps consacré à une espèce particulière de congé non payé ne compte pas aux fins de l'augmentation de traitement. [C'est nous qui soulignons.]

Enfin, les articles 29 à 41 inclusivement de la Politique sur les conditions d'emploi portent sur les augmentations de traitement et les périodes d'augmentation de traitement (notamment en cas de promotion), tandis que l'alinéa 17.06g) de la convention collective stipule que :

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. [C'est nous qui soulignons.]

Le paragraphe 2(2) du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique se lit ainsi :

2(2) Pour l'application de la Loi et du présent règlement, « promotion » s'entend de l'attribution à un fonctionnaire des fonctions d'un poste [...] dont le taux de rémunération maximal dépasse celui de son niveau de titularisation d'un montant égal ou supérieur à :

- a) *la plus faible augmentation de l'échelle de rémunération du nouveau poste, si celui-ci compte plus d'un taux de rémunération; [C'est nous qui soulignons.]*

Les Notes sur la rémunération des AU (Annexe « A » de la convention collective) confirment que l'employeur et l'agent négociateur considèrent que les promotions entraînent une augmentation par leur nature même. Puisque l'exécution d'une promotion entraîne une augmentation de traitement, il s'ensuit que l'interprétation de l'alinéa 17.07i) doit inclure les promotions. Étant donné que le fonctionnaire s'estimant lésé satisfaisait de toute évidence aux critères applicables à cet alinéa (il était effectivement devenu admissible et avait bel et bien eu droit à un rajustement de traitement pendant qu'il touchait l'indemnité parentale, ainsi qu'en atteste la lettre de R.D. Mann datée du 5 octobre 2001), son indemnité parentale devrait être rajustée en conséquence. L'indemnité parentale et tous les rajustements rétroactifs doivent refléter son taux de rémunération à titre de AU-02 entre le 15 octobre 2001 et le 6 janvier 2003.

Prise d'effet

Dans le courrier électronique de Charlene Hall à Karen Wilcock daté du 27 mai 2003, l'employeur a déclaré que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas touché sa rémunération habituelle avant qu'il ne retourne au travail, le 7 janvier 2002. Cette date ne devrait toutefois influencer nullement sur la prise d'effet de la promotion ou sur l'application de l'indemnité parentale, laquelle est versée parce que l'employé ne reçoit pas sa rémunération habituelle.

Dans l'acte de nomination, à savoir la lettre d'offre de l'employeur datée du 5 octobre 2001, la prise d'effet de la promotion du fonctionnaire s'estimant lésé à son nouveau niveau de titularisation était clairement le 15 octobre 2001.

L'article 22 (Partie III) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* dispose que :

Toute nomination effectuée en vertu de la présente loi prend effet à la date fixée dans l'acte de nomination, le cas échéant, indépendamment de la date de l'acte même.

La prise d'effet de la promotion le 15 octobre 2001 est confirmée par deux autres documents produits par l'employeur, à savoir le relevé du calculateur de la rétroactivité automatisé pour l'AFPC de l'ADRC, et celui du calculateur de la rétroactivité automatisé pour le groupe AFS de l'ADRC :

- a) La ligne 5 du relevé concernant l'AFPC révèle que le fonctionnaire s'estimant lésé a été temporairement rayé de l'effectif (T-SOS) comme PM-02 à compter du 14 octobre 2001 et n'a pas touché sa rémunération habituelle pour la période du 1^{er} au 14 octobre 2001. C'est la dernière entrée pour lui dans ce document.
- b) La ligne 1 du relevé concernant le groupe AFS révèle, elle, que le fonctionnaire s'estimant lésé a été promu AU-01 à compter du 15 octobre 2001 et que son traitement a été rajusté ce jour-là en passant de 45 147 \$ à 47 162 \$. Elle révèle aussi qu'il n'a pas reçu sa rémunération régulière, étant donné qu'il était alors en congé non payé.
- c) La ligne 3 révèle que le fonctionnaire s'estimant lésé a été porté à l'effectif (PAE) après son congé parental, à compter du 6 janvier 2002, et qu'il a recommencé alors à toucher sa rémunération régulière.
- d) Ces deux documents révèlent que le fonctionnaire s'estimant lésé a changé d'unité de négociation, passant de celle des PM (AFPC) à celle des AU (ou du groupe AFS), représentée par l'IPFPC, le 15 octobre 2001.

Il n'y a donc qu'une prise d'effet pour cette promotion, et c'est le 15 octobre 2001. Il n'y avait pas de réserves quant à la date du retour au travail ni aux dates du début ou de la fin du congé parental dans la lettre d'offre du 5 octobre 2001, et pourtant, l'employeur a traité le fonctionnaire s'estimant lésé comme si la prise d'effet de sa promotion était le 7 janvier 2002.

Changement d'agent négociateur et de convention collective

À compter du 15 octobre 2001, le fonctionnaire s'estimant lésé a été promu vérificateur; il est devenu membre de l'IPFPC, l'agent négociateur exclusif des

vérificateurs de l'ARC. À partir de cette date, il a été assujéti à la convention collective entre l'IPFPC et l'ADRC et il avait le droit de bénéficier de ses dispositions. L'avis de changement d'affiliation syndicale révèle que le 15 octobre 2001 était la prise d'effet de son passage de l'AFPC à l'IPFPC.

Conclusion

Pour les raisons qui précèdent et conformément à la preuve documentaire, nous maintenons que, comme le fonctionnaire s'estimant lésé a été promu AU-01 le 15 octobre 2001, le versement de l'indemnité parentale pour les deux premières semaines de son congé (du 1^{er} au 14 octobre 2001) a été calculé correctement en fonction de son traitement de PM-02, mais que les douze (12) dernières semaines de prestations d'indemnité parentale auraient dû être calculées en fonction de son traitement comme AU-01. Il était incorrect, irrationnel, déraisonnable et contraire aux dispositions de la convention collective entre l'IPFPC et l'ADRC de lui verser l'indemnité parentale en se basant sur le traitement d'un poste qu'il n'occupait plus et d'appliquer dans son cas des dispositions d'une convention collective à laquelle il n'était plus assujéti.

Si le fonctionnaire s'estimant lésé avait eu le droit de toucher une augmentation d'échelon de rémunération comme PM pendant son congé, l'indemnité parentale aurait été rajustée pour refléter ce rajustement salarial. Il est déraisonnable et inconséquent de traiter un employé qui touche une augmentation en raison d'une promotion différemment d'un autre qui touche une augmentation annuelle d'échelon de rémunération. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été nommé à son poste de AU-01 le 15 octobre 2001; il a donc droit depuis aux avantages découlant de sa promotion et au taux de rémunération de son nouveau niveau de titularisation. L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions de l'alinéa 17.07g) de la convention collective, lequel stipule que :

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

En refusant de rajuster l'indemnité parentale du fonctionnaire s'estimant lésé en fonction de son traitement comme AU-01 à compter du 15 octobre 2001, l'employeur nie qu'il a été promu et lui fait par conséquent subir une pénalité financière.

Nous demandons que toutes les prestations d'indemnité parentale et tous les rajustements soient corrigés pour refléter le traitement auquel le fonctionnaire s'estimant lésé avait droit comme AU-01 à compter du 15 octobre 2001.

Jurisprudence

La décision *Thériault c. Conseil du Trésor*, dossiers de la CRTFP 166-2-14508 et 14509 (1984) (QL) porte sur des griefs résultant du refus de l'employeur de rajuster l'indemnité de maternité payable à deux fonctionnaires. Une augmentation de 6 % des taux de rémunération de la convention collective avait pris effet pendant le congé de maternité non payé des intéressées et leur avait été refusée pendant ce congé.

Bien que la raison du changement du taux de rémunération ait été différente dans cette affaire-là, il s'agit essentiellement de la même chose. L'augmentation des taux de rémunération des fonctionnaires s'estimant lésées a pris effet pendant qu'elles étaient

en congé de maternité non payé. Or, le commissaire D. MacLean a accueilli les griefs et ordonné une augmentation des indemnités payables aux intéressées à compter de la date du changement des taux de rémunération, et non de celle de leur retour au travail. Agir autrement les aurait pénalisées.

Dans cette situation-ci, M. Harrison demande le même traitement.

Pour l'employeur

Il est important de comprendre d'emblée que les employés en congé parental non payé ne touchent pas de traitement, mais plutôt une indemnité parentale. Les conditions auxquelles cette indemnité leur est versée sont précisées au paragraphe 17.07 de la convention collective de l'IPFPC.

Dans l'Exposé conjoint des faits, les parties ont reconnu que la convention collective de l'IPFPC s'applique en l'espèce étant donné que le fonctionnaire s'estimant lésé est actuellement membre de l'IPFPC à titre de AU. Néanmoins, lorsqu'il a commencé son congé, l'employeur a pris la position qu'il était alors PM et, partant, assujéti à la convention collective entre l'ADRC et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard du groupe Services des programmes et de l'administration, dont les PM font partie. Toutefois, étant donné que le même libellé s'applique aux deux groupes en ce qui concerne le congé parental (paragraphe 17.07 de la convention collective de l'IPFPC et paragraphe 40.02 de celle de l'AFPC), l'employeur n'a pas pris position quant à l'aptitude de l'IPFPC de représenter le fonctionnaire s'estimant lésé dans le contexte du présent grief.

Les dispositions de la convention collective de l'IPFPC que l'employeur considère comme pertinentes sont les suivantes :

17.07 Indemnité parentale

a) *L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de Prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrites aux alinéas c) à i), pourvu qu'il* [Note : Les dispositions qui suivent décrivent les critères d'admissibilité à l'indemnité relativement à des facteurs qui n'entrent pas en jeu ici.].

[...]

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

(i) *dans le cas de l'employé 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;*

[...]

i) *Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de*

traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront réduites en conséquence.

Pour fins de référence et de comparaison, le paragraphe 40.02, Indemnité parentale, de la convention collective de l'AFPC est cité intégralement dans une annexe à la présente observation. [Ce document a été versé au dossier de la Commission.] Ses dispositions pertinentes pour les fins de l'observation sont les suivantes :

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 [sic] aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle [Note : Les dispositions qui suivent décrivent les critères d'admissibilité à l'indemnité relativement à des facteurs qui n'entrent pas en jeu ici.]

[...]

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;

[...]

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.

Comme le fonctionnaire s'estimant lésé a pris un congé parental non payé du 1^{er} octobre 2001 au 6 janvier 2002, la position de l'employeur est que son niveau de titularisation était PM-02. Son indemnité parentale a été calculée en fonction de son traitement de 43 747 \$ comme PM-02. Plusieurs mois après la fin de son congé parental non payé, le 22 avril 2002, le fonctionnaire s'estimant lésé a touché pour la période du 1^{er} novembre 2000 au 30 septembre 2001 une augmentation de traitement rétroactive à laquelle les membres du groupe PM avaient droit en raison du rajustement de leurs taux de rémunération le 22 mars 2002.

Par suite de ce changement rétroactif, l'indemnité parentale qu'il avait touchée du 1^{er} octobre 2001 au 6 janvier 2002 a été rajustée pour refléter les nouveaux taux de rémunération des PM. Le traitement sur lequel son indemnité parentale de PM était basée s'élevait donc à 45 147 \$ plutôt que 43 747 \$, comme c'était le cas au début de son congé parental non payé. La position de l'employeur revient à dire que le fonctionnaire s'estimant lésé a touché tout ce à quoi il avait droit par suite du rajustement des taux de rémunération des PM.

Dans son grief, le fonctionnaire s'estimant lésé allègue avoir droit à une augmentation basée sur le fait qu'il a été promu le 15 octobre 2001 à un poste du groupe AU, pendant qu'il était en congé parental non payé. Or, comme il n'a jamais travaillé comme AU avant son retour de ce congé parental le 7 janvier 2002, l'employeur a pris la position qu'il n'a pas droit à ce que son indemnité parentale soit recalculée en fonction d'un traitement qu'il n'avait pas reçu.

L'employeur part du principe que l'indemnité du fonctionnaire s'estimant lésé était basée sur le paragraphe 17.07 de la convention collective, dont l'application est très claire :

- a) *L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de Prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrites aux alinéas c) à i) [...]*

Et ce paragraphe se poursuit avec une énumération des conditions d'admissibilité à l'obtention de l'indemnité parentale, la plus importante en l'espèce figurant à l'alinéa 17.07f), où il est très clair que, pour un employé à temps plein, l'indemnité est déterminée en fonction de :

[...] son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé. [C'est nous qui soulignons.]

Dans les jours « qui [précédaient] immédiatement » son congé parental non payé, le fonctionnaire s'estimant lésé était PM-02. L'employeur est d'avis que l'alinéa 17.07f) montre clairement que le calcul de l'indemnité ne doit pas être basé sur ce qui s'est passé pendant le congé, comme la nomination à un autre groupe et niveau dont l'échelle de rémunération est plus élevée que celle de son ancien poste, mais plutôt au travail que l'intéressé faisait immédiatement avant le début de son congé parental non payé.

L'alinéa 17.07i) de la convention collective stipule les obligations de l'employeur quand un employé devient admissible à « une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement ». Il est clair que, dans ces cas-là, les prestations d'indemnité parentale sont « rajustées en conséquence ».

Comme on l'a déjà lu dans ces observations, les taux de rémunération du groupe PM ont été rajustés le 22 mars 2002. En ce qui concerne le fonctionnaire s'estimant lésé, l'indemnité parentale basée sur son traitement de PM-02 a été recalculée pour refléter ce « rajustement de traitement ».

La position de l'employeur est que la promotion du fonctionnaire s'estimant lésé à un poste d'un autre groupe (AU) pendant son congé non payé n'équivaut ni à « une augmentation d'échelon de rémunération », ni à « un rajustement de traitement » au sens de l'alinéa 17.07i) de la convention collective. Étant donné qu'on n'envisageait pas qu'une promotion déclenche le rajustement de l'indemnité parentale, il ne devrait y avoir aucun rajustement dans ce cas-ci.

L'employeur part du principe que le syndicat et lui-même avaient certainement la possibilité, au cours des négociations, d'inclure tous les libellés qu'ils souhaitaient

dans cet alinéa, mais il est clair à sa lecture que l'idée d'une « promotion » ne figure pas dans l'alinéa 17.07i). Il ne serait donc pas justifié de déduire qu'une telle disposition est implicite dans cet alinéa de la convention collective, comme le grief prétend qu'on aurait dû le faire.

L'employeur se réserve le droit de produire d'autres arguments sur la signification des expressions « augmentation d'échelon de rémunération » ou « rajustement de traitement » une fois qu'il aura pu prendre connaissance des observations du syndicat. Cela dit, avant d'assumer les fonctions d'un poste, par exemple lorsqu'il est en congé non payé, il est clair qu'un membre de ce groupe professionnel ne touche aucun « traitement ». L'employeur prend pour position qu'une indemnité ne peut pas être calculée en fonction d'un traitement qui n'a jamais été gagné.

Pour conclure, l'employeur part du principe que M. Harrison a été traité équitablement en ce qui concerne le calcul de son indemnité parentale. On a respecté à la lettre le libellé de la convention collective en déterminant le montant de l'indemnité parentale en fonction de son traitement comme PM-02, puis en rajustant l'indemnité après un rajustement des taux de rémunération dans la nouvelle convention collective des PM. L'indemnité parentale doit être calculée en fonction du traitement pour le travail accompli le jour « qui précède immédiatement » le congé parental non payé. En l'espèce, c'était le travail d'un PM-02. On ne devrait pas s'attendre à ce que l'employeur réécrive l'histoire et base le calcul de l'indemnité du fonctionnaire s'estimant lésé sur un travail qu'il n'avait jamais fait avant son retour du congé parental non payé.

L'employeur est d'avis qu'il s'agit ici d'une affaire toute simple d'interprétation de la convention collective, et il demande qu'elle soit tranchée en sa faveur.

OBSERVATIONS EN RÉPLIQUE

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

Dans son observation, l'employeur reconnaît que le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Harrison, a été promu à un poste de vérificateur pendant son congé non payé. Il reconnaît aussi que la convention collective à laquelle M. Harrison est assujéti en tant que vérificateur est celle de l'IPFPC, de sorte que l'indemnité parentale devrait être versée conformément aux modalités précisées dans cette convention collective. On ne saurait ignorer l'alinéa 17.07g), qui stipule que :

17.07g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

Le 15 octobre 2001, le niveau de titularisation auquel M. Harrison a été nommé était AU-01.

En outre, les expressions « augmentation d'échelon de rémunération » et « rajustement de traitement » ne sont pas définies dans la convention collective. Il est injustifié que leur interprétation soit restreinte par une limitation des rajustements de l'indemnité parentale aux rajustements de traitement ou aux augmentations d'échelon de rémunération concernant exclusivement l'ancien poste de PM du fonctionnaire s'estimant lésé, et c'est introduire implicitement dans la convention collective un libellé qui ne correspond pas à l'intention des parties.

Pour l'employeur

L'employeur souhaite réitérer sa position que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas droit à un rajustement de son indemnité parentale basé sur sa promotion au groupe AU pendant qu'il était en congé parental non payé. L'indemnité parentale qu'il touchait à l'époque était basée sur son traitement de PM-02, et comme l'alinéa 17.07f) de la convention collective le précise très clairement, elle était calculée en fonction de son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précédait immédiatement le début de son congé parental non payé. Avant le 1^{er} octobre, le fonctionnaire s'estimant lésé était PM-02.

La convention collective n'envisage pas que l'indemnité soit basée sur des événements survenus par la suite, comme une nomination à un poste d'un autre groupe et niveau dont l'échelle de rémunération est plus élevée et dans lequel la personne intéressée n'a jamais travaillé.

En toute déférence, l'avocat du syndicat tente de modifier la convention collective pour lui faire dire quelque chose qu'elle n'envisage pas. La promotion à un autre groupe et niveau et le changement de traitement qui en résulte ne sont ni un « rajustement de traitement », ni une « augmentation d'échelon de rémunération ». Ces termes techniques sont clairement définis dans les politiques et lignes directrices du Conseil du Trésor qui ont été adoptées par le Conseil de direction de ce qui était alors l'Agence des douanes et du revenu du Canada en octobre 1999. Plus précisément, la consultation du Lexique des termes et des définitions du Guide de l'administration de la paye révèle le sens de termes tels qu'augmentation et révision :

augmentation (increment) - désigne un passage à l'échelon supérieur suivant dans une fourchette de taux de rémunération comprenant des échelons intermédiaires;

révision (revision) - désigne le changement du (des) taux de rémunération s'appliquant à un groupe et à un niveau professionnels.

Il faut se pencher d'abord sur la définition d'une « augmentation ». Quand le fonctionnaire s'estimant lésé a obtenu sa promotion au groupe AU, il est clair qu'il n'est pas passé « à l'échelon supérieur suivant dans une fourchette de taux de rémunération ». Il est plutôt passé d'une fourchette de taux de rémunération — ceux du groupe PM — à une nouvelle fourchette de taux de rémunération dans un autre groupe à laquelle il est devenu admissible lorsqu'il a commencé à travailler comme AU. Cette admissibilité l'obligeait à s'acquitter de ses fonctions dans ce nouveau groupe quand il reviendrait de son congé non payé.

La même logique s'applique en ce qui concerne la définition de la « révision ». La révision s'entend du changement des taux de rémunération applicables à un groupe et à un niveau professionnels. L'emploi de l'article indéfini « un » montre clairement que la révision est interne — dans un groupe et un niveau professionnels — plutôt qu'entre des groupes et des niveaux professionnels. Comme il l'a clairement expliqué dans son observation originale, l'employeur a pris soin de veiller à ce que le fonctionnaire s'estimant lésé touche le rajustement rétroactif de son traitement résultant de la révision des taux de rémunération de son groupe et de son niveau professionnels de titularisation — PM — pendant qu'il était en congé non payé. Puisque son traitement a

été rajusté rétroactivement le 22 mars 2002, l'indemnité parentale du fonctionnaire s'estimant lésé a elle aussi été rajustée pour refléter ce changement.

Rien dans la convention collective ni dans les politiques et lignes directrices du Conseil du Trésor ne prévoit une augmentation de l'indemnité parentale fondée sur une situation comme celle dont vous êtes saisi. Il n'y a pas de jurisprudence à cet égard. En toute déférence, celle que le syndicat a invoquée n'est pas applicable en l'espèce. Il faut distinguer *Thériault, supra*, de la présente affaire, puisque cette décision-là porte sur des travailleuses qui n'avaient pas pu bénéficier de l'augmentation de traitement de leur groupe et de leur niveau professionnels pendant qu'elles étaient en congé de maternité. Contrairement au fonctionnaire s'estimant lésé, elles n'avaient pas obtenu une promotion pendant leur congé. D'ailleurs, le résultat bénéfique qu'elles voulaient s'assurer dans cette affaire est déjà acquis pour le fonctionnaire s'estimant lésé, puisqu'il a obtenu l'augmentation de traitement que les autres membres du groupe PM ont eue, même s'il était en congé. Bref, la décision *Thériault, supra*, ne peut pas étayer l'argument avancé pour le fonctionnaire s'estimant lésé dans cette affaire, à savoir qu'on aurait dû rajuster son indemnité par suite de sa promotion à un poste dans lequel il n'a jamais travaillé avant son retour au travail en janvier 2002.

AUTRES OBSERVATIONS

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

Dans son observation, l'employeur avance des définitions des termes « augmentation » et « révision » figurant dans les « politiques et lignes directrices du Conseil du Trésor qui ont été adoptées par le Conseil de direction de ce qui était alors l'Agence des douanes et du revenu du Canada en octobre 1999 ». Ces définitions sont tirées du « Lexique des termes et des définitions » du Conseil du Trésor, qui ne fait pas partie de la convention collective. Le syndicat n'a pas été consulté quant aux définitions des termes « augmentation » et « révision », de sorte qu'il ne peut pas être lié par une définition ou une interprétation que l'employeur peut choisir d'accorder à un mot ou un terme particuliers.

Selon l'avocat de l'employeur, quand le fonctionnaire s'estimant lésé a obtenu sa promotion au groupe AU, il n'est pas passé « à un échelon supérieur dans une fourchette de taux de rémunération ». Nous maintenons que c'est précisément ce qu'il a fait, même d'après la définition de l'employeur de ce qu'est une promotion dans le « Lexique des termes et des définitions » :

promotion - désigne une nomination à un nouveau poste dont le taux maximum de rémunération dépasse celui du poste d'attache de l'employé :

- a) *d'un montant égal à la plus faible augmentation prévue pour le nouveau poste (lorsqu'il y a une échelle de taux) [...]*

Avec cette promotion, le fonctionnaire s'estimant lésé est passé à l'échelon supérieur (ou a obtenu une augmentation d'échelon de rémunération) dans l'échelle des taux de rémunération d'un AU-01.

L'argument de l'employeur que le fonctionnaire s'estimant lésé ne devrait pas obtenir de rajustement de son indemnité pendant qu'il était en congé parce qu'il n'avait pas

encore travaillé dans le poste auquel il a été promu n'est pas fondé : s'il était accepté, il devrait s'ensuivre que tous les avantages découlant d'une promotion qui prend effet pendant qu'un fonctionnaire est en congé annuel, en congé de maladie, en congé de deuil, etc., ne prendraient pas effet tant que ce dernier ne serait pas retourné au travail.

Pour l'employeur

L'employeur déclare que le simple fait qu'il invoque le Guide de l'administration de la paye du Conseil du Trésor ne signifie pas qu'il soulève de nouveaux arguments. Il maintient sa position que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas le droit d'obtenir un rajustement basé sur sa promotion au groupe AU pendant qu'il était en congé parental non payé. Immédiatement avant d'obtenir cette promotion, il appartenait à un autre groupe; il était PM-02. Comme l'employeur l'a soutenu dans ses observations antérieures, la convention collective elle-même est très claire : dans une situation comme celle du fonctionnaire s'estimant lésé, l'employé ne peut obtenir un rajustement comme celui-là.

Le syndicat conteste le recours de l'employeur à des définitions tirées du Guide de l'administration de la paye du Conseil du Trésor, mais l'employeur est d'avis que cette objection n'est pas fondée. Les éclaircissements qui figurent dans ce document du Conseil du Trésor s'appliquent à la détermination des avantages offerts par l'employeur, de sorte qu'il est souvent cité tant par le syndicat que par l'employeur dans les affaires d'arbitrage des griefs, pour étayer certains arguments. Les termes « augmentation » et « révision » sont utilisés dans la convention collective, et l'employeur est d'avis qu'il est tout à fait approprié d'invoquer d'autres documents pour en faciliter la compréhension.

La position de l'employeur est que la définition de certains termes techniques figurant dans le Guide de l'administration de la paye du Conseil du Trésor ne change en rien le fait fondamental que la convention collective applicable en l'espèce, ainsi qu'il l'a fait valoir dans ses observations antérieures, empêcherait de toute évidence un employé qui se trouverait dans la situation du fonctionnaire s'estimant lésé de recevoir le rajustement qu'il cherche à obtenir en l'espèce.

MOTIFS DE DÉCISION

[4] Dans ce grief, il s'agit de déterminer si l'on devrait rajuster une indemnité de congé parental lorsque l'employé est promu pendant son congé non payé. Ce qui complique les choses, c'est que M. Harrison a été promu à un poste d'une autre unité de négociation, de sorte qu'il est passé sous le régime d'une autre convention collective pendant son congé non payé.

[5] Le grief est fondé sur la convention collective du groupe AFS, à laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé est assujéti dans son nouveau poste de AU-01. L'employeur a déclaré que la convention collective qui s'appliquait au fonctionnaire s'estimant lésé au début de son congé (celle des PM) devrait prévaloir. L'article sur le congé parental est le même dans les deux conventions collectives, mais la convention

c) *le taux de rémunération à la nomination de l'employé est fixé conformément à la présente convention.*

[10] Le paragraphe 45.05 précise la procédure de calcul des augmentations rétroactives de la rémunération. Dans ce paragraphe, on emploie le mot « révision » pour décrire des augmentations des taux de rémunération. On peut déduire de ces deux paragraphes (45.04 et 45.05) que la « révision de la rémunération » s'entend d'un changement des taux de rémunération pour un groupe et un niveau professionnels, et non d'un changement par suite d'une promotion.

[11] La Politique sur les conditions d'emploi est incorporée par renvoi dans la convention collective (paragraphe 45.01). Dans cette Politique, la « période d'augmentation d'échelon de rémunération » est définie comme se référant aux augmentations d'échelon de rémunération pour le poste.

[12] Bien qu'il soit vrai que les politiques de l'employeur (exception faite de la Politique sur les conditions d'emploi) ne font pas partie de la convention collective, elles peuvent être utiles pour arriver à une compréhension commune des termes relatifs à la rémunération. Ainsi, une « augmentation » est définie dans le Guide de l'administration de la paye comme le « passage à un échelon supérieur dans une fourchette de taux de rémunération ». La « révision », elle, est définie comme un « changement du ou des taux de rémunération applicables à un groupe et à un niveau professionnels ».

[13] Ce qu'implique une promotion ne correspond à ni l'une ni l'autre de ces définitions (augmentation d'échelon de rémunération ou rajustement de traitement). Une promotion entraîne un changement de groupe et de niveau plutôt qu'un changement du taux de rémunération pour un groupe et un niveau donnés. Si les parties avaient voulu que l'indemnité soit rajustée pour refléter une promotion pendant le congé, le libellé de la clause pertinente aurait expressément fait état du nouveau taux de rémunération à la promotion comme un facteur de plus justifiant un rajustement de l'indemnité parentale.

[14] Par conséquent, ce grief est rejeté.

**Ian R. Mackenzie,
commissaire**

OTTAWA, le 20 décembre 2004

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