

**Date:** 20200727

**Dossier:** 466-LP-00401

**Référence:** 2020 CRTESPF 78

*Loi sur la Commission des relations  
de travail et de l'emploi dans le  
secteur public fédéral et Loi sur les  
relations de travail au Parlement*



Devant une formation de la  
Commission des relations de  
travail et de l'emploi dans le  
secteur public fédéral

ENTRE

**KAREN NORDRUM**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT**

employeur

Répertorié

*Nordrum c. Bibliothèque du Parlement*

Affaire concernant un grief renvoyé à l'arbitrage visé à l'alinéa 63(1)c) de la  
*Loi sur les relations de travail au Parlement*

**Devant :** John G. Jaworski, arbitre de grief

**Pour la fonctionnaire s'estimant lésée :** Elle-même

**Pour l'employeur :** George Vuicic, avocat

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
du 12 au 14 juin 2018.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

**MOTIFS DE DÉCISION****(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

---

**I. Grief renvoyé à l'arbitrage**

[1] Karen Nordrum, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire ») travaillait pour la Bibliothèque du Parlement (BP ou l'« employeur »). Son poste se trouvait dans le groupe Bibliothéconomie (LS), classifié au groupe et au niveau LS-3. Le 5 octobre 2015, elle a déposé un grief qui indiquait ce qui suit :

*Énoncé du grief - Karen Nordrum*

*Je conteste mon licenciement de la Bibliothèque du Parlement à compter du 24 septembre 2015 comme l'indique la lettre que j'ai reçue de cette dernière en date du 23 septembre 2015.*

*Mesure corrective demandée :*

*Que mon licenciement de la Bibliothèque du Parlement susmentionné soit annulé.*

*Que je sois indemnisée intégralement.*

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[2] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* pour qu'ils deviennent respectivement la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »).

[3] Les parties ont convenu que la fonctionnaire procéderait en premier.

[4] Pendant l'audience, la fonctionnaire a déclaré qu'elle ne demandait pas à être réintégrée, mais qu'elle souhaitait simplement obtenir une ordonnance annulant le remboursement qu'elle devait faire de ses indemnités de maternité et parentales (« supplément ») que l'employeur avait récupérées.

## II. Résumé de la preuve

[5] La fonctionnaire détient un baccalauréat ès arts de la Simon Fraser University, qu'elle a obtenu en 1995, et une maîtrise en bibliothéconomie et en science de l'information de l'Université McGill, qu'elle a obtenue en 1997. Elle s'est jointe à la BP en 1998 en tant que bibliothécaire de référence, poste classifié au groupe et au niveau LS-1. En 1999, elle a eu une promotion au groupe et au niveau LS-2. En 2003, elle a été affectée à la Chambre des communes (CC) pendant un an. En 2004, à son retour à la BP, elle est devenue gestionnaire de PARLMEDIA, poste classifié au groupe et au niveau LS-2, qui a plus tard été reclassifié au groupe et au niveau LS-3 en septembre 2008. Ses conditions d'emploi étaient régies, en partie, par une convention collective conclue par la BP et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« Alliance ») pour le groupe visant tous les fonctionnaires du groupe Bibliothéconomie, qui a expiré le 31 août 2014 (la « convention collective »).

[6] Au moment de l'audience et depuis février 2017, Lynn Brodie a pris sa retraite de la BP. À l'époque pertinente des questions en litige dans le cadre du grief, elle était directrice générale du Service de ressources d'information et de documentation, un poste qu'elle a occupé pendant 14 ou 15 ans. Au moment de sa retraite, elle avait travaillé pendant 35 ans pour la BP. En ce qui concerne les questions en litige dans le présent grief, Mme Brodie a été désignée comme la superviseure de la fonctionnaire ou sa supérieure immédiate; toutefois, elle n'a jamais supervisé son travail.

[7] À l'audience et pendant 10 ans auparavant, Jennifer Angus (elle est identifiée comme Jennifer Sweet dans les documents déposés en tant que pièces) était la gestionnaire des services aux employés de la BP. Ses fonctions et responsabilités comprenaient la supervision de la rémunération, des congés et des pensions. Au moment de sa retraite, elle avait travaillé pendant 17 ans pour la BP.

[8] À l'audience et pendant deux ans auparavant, Stephanie Montcalm était la gestionnaire de la classification et de la dotation de la BP. Avant 2016 et pendant 10 ans auparavant, elle était la conseillère en matière de classification et de dotation.

[9] À l'audience et à l'époque pertinente des faits qui ont donné lieu au grief, Linda Koo était agente en relations de travail du Syndicat des employées et employés nationaux, qui est un élément de l'Alliance.

[10] En 2006, la fonctionnaire a été affectée à la CC. Aucune copie de l'entente d'affectation n'a été déposée à l'audience. Entre octobre 2007 et février 2008, elle a pris un congé de maternité.

[11] L'article 19 de la convention collective est intitulé « Autres congés payés ou non payés ». Les parties des clauses 19.03, 19.04, 19.07, 19.08 et 19.10 sont pertinentes aux questions en litige dans le présent grief et indiquent ce qui suit :

*19.03 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.*

[...]

*19.04 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 en vertu du Régime d'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 division 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 en A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée en B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux*

*obligations précisées en B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :*

		<i>(période à travailler après son retour au travail)</i>
<i>(indemnité reçue)</i>	<i>X</i>	<i>[période totale à travailler précisée en B]</i>

*Toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par la Bibliothèque du Parlement dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en B).*

*b) Pour les besoins des alinéas a)(iii)B) et a)(iii)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 en a)(iii)B), sans faire intervenir les modalités de recouvrement décrites en 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 maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) 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 conformément au Régime d'assurance-emploi ou au Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.*

*[...]*

*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 à la Loi sur l'assurance parentale du 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 [...]*

*[...]*

*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.*

*[...]*

#### *19.07 Congé parental non payé*

*a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé-e 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 jusqu'à concurrence de deux (2) périodes 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.*

*[...]*

#### *19.08 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 [...] d'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 en 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 en 19.04a)(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 en A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée en B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en 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 ou elle est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

(période à travailler après son retour au travail)

(indemnité reçue)	X	[période totale à travailler précisée en B]
-------------------	---	--

Toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par la Bibliothèque du Parlement dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en B).

b) Pour les besoins des sous-alinéas a)(iii)B) et a)(iii)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'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée en a)(iii)B), sans faire intervenir les modalités de recouvrement décrites en 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 p. 100) 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, d'adoption ou de paternité conformément au Régime d'assurance-emploi ou au Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, d'adoption ou de paternité auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

(iii) l'employée qui a reçu les dix-huit (18) semaines d'indemnités de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales auxquelles elle a droit aux termes du Régime québécois d'assurance parentale et qui prolonge sa période de congé parental est admissible à une indemnité parentale supplémentaire de deux (2) semaines correspondant à quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période.

[...]

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 de la Loi sur l'assurance parentale du Québec.

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 [...]

[...]

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) La période de prestation des indemnités de maternité et parentales aux termes de la présente convention ne dépassera pas les cinquante-deux (52) semaines, tout au plus, accordées pour une combinaison de congé de maternité et de congé parental non payés.

[...]

19.10 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants :

Sous réserve des nécessités du service, l'employée ou employé bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants, selon les conditions suivantes :

a) l'employé ou employée en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

b) tout congé accordé en vertu de la présente clause est d'une durée minimale de trois (3) semaines consécutives;

c) la durée totale des congés accordés à l'employée ou employé en vertu de la présente clause ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à la Bibliothèque du Parlement.

[12] Pendant plusieurs jours entre le 29 janvier et le 15 février 2008, la fonctionnaire et les représentants de la CC et de la BP ont conclu une entente d'affectation modifiée selon laquelle son affectation à la CC était prolongée. Les parties pertinentes de cette entente se lisent comme suit :

[Traduction]

[...]

Sur signature des personnes responsables, la présente entente autorise la prolongation de l'affectation de Karen Nordrum de la Bibliothèque du Parlement au poste de gestionnaire principale du projet iNet à la Direction des services multimédia et du service de l'information de la Chambre des communes du 1<sup>er</sup> août 2007 au 31 août 2009.

Les conditions suivantes seront en vigueur pendant l'affectation :

1) Pendant l'affectation, Karen Nordrum demeurera une employée de la Bibliothèque du Parlement; à la fin de l'affectation, elle peut retourner à son ancien poste; toutefois, si le poste n'est pas disponible, Mme Nordrum retournera à un poste à la Bibliothèque du Parlement équivalent à son salaire actuel avec la Bibliothèque du Parlement et à un taux de rémunération non inférieur à son salaire actuel (77 125 \$), plus toute augmentation qui peut lui être due, pendant la période de

*l'affectation, conformément au système de rémunération de la Bibliothèque du Parlement, sauf si d'autres arrangements ont été convenus par toutes les parties concernées. Si la Bibliothèque du Parlement se voit obligée de réduire son effectif pendant l'affectation ou à la fin de celle-ci, Karen Nordrum aura droit au même traitement et aux mêmes avantages que tous les autres employés de la Bibliothèque du Parlement.*

[...]

*5) Ce poste n'est pas représenté par un agent négociateur et Karen Nordrum aura le droit à des congés annuels, de maladie et autres prévus dans les conditions de travail pour le groupe ADG de la Chambre des communes. Un rapport de congés sera fourni tous les trimestres à la Bibliothèque du Parlement.*

*6) Il est convenu que dans le cas d'une absence prolongée ou d'un congé de maladie, les institutions d'attache et d'accueil peuvent s'entendre pour mettre fin à l'affectation ou la suspendre jusqu'à ce que Karen Nordrum soit apte au travail;*

[...]

*(10) Il est convenu que la période de l'affectation peut être prolongée avec l'accord de toutes les parties concernées ou raccourci sur présentation d'un préavis de deux semaines par l'une des parties [...]*

[...]

[13] La fonctionnaire a déclaré que pour une période entre février et mars 2008, elle est retournée au travail pendant six semaines puis, entre mars et août 2008, elle était en congé parental. Elle a dit qu'entre septembre 2008 et avril 2009, elle est retournée au travail à la CC.

[14] Le 20 octobre 2008, la fonctionnaire a fait parvenir un courriel à Paula Ghosh, qui, à l'époque, était la directrice des ressources humaines (RH) à la BP. Le courriel indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Je vous remercie pour la convention collective LS que vous m'avez envoyée la semaine dernière.*

*Pour faire suite à notre conversation téléphonique, j'aimerais confirmer que je ne reviendrai pas à mon poste d'attache de gestionnaire de Parlmedia à la Bibliothèque puisque je souhaite poursuivre mon détachement à la Chambre des communes.*

*J'aimerais que vous me fassiez parvenir la lettre officielle que vous avez mentionnée au sujet de ma nouvelle classification et de mon*

*retour garanti à la Bibliothèque à l'extrémité supérieure de l'échelle salariale LS-3.*

*Je vous remercie encore une fois d'avoir précisé les détails de mon emploi. Je demanderai à Nathalie de communiquer avec vous si elle a des questions au sujet de mon congé à venir.*

[...]

[15] Le 28 octobre 2008, Mme Ghosh a écrit ce qui suit à la fonctionnaire :

[Traduction]

[...]

*La présente a pour but de vous aviser officiellement que votre poste d'attache de gestionnaire, PARLMEDIA, a été reclassifié du niveau LS-2 au niveau LS-3 à compter du 19 septembre 2008. Compte tenu de cette mesure, votre protection salariale pour le poste de gestionnaire, PARLMEDIA, n'est plus en vigueur. J'aimerais aussi profiter de l'occasion pour vous informer que vous ne recevrez plus l'indemnité provisoire puisqu'elle n'est plus en vigueur à la Bibliothèque du Parlement depuis le 1<sup>er</sup> avril 2008.*

*Selon notre conversation, vous avez déclaré que vous ne souhaitez plus reprendre votre poste d'attache à ce moment-ci puisque vous préféreriez continuer votre affectation à la Chambre des communes. Par conséquent, nous allons doter le poste de gestionnaire, PARLMEDIA, pour une durée indéterminée dans le cadre d'un processus concurrentiel. À la fin de votre affectation à la Chambre des communes, vous retourneriez à un poste à la Bibliothèque du Parlement au niveau LS-3, ou équivalent, à un salaire de 79 904 \$ par année, plus toute augmentation qui peut vous être due pendant la période de l'affectation, conformément au système de rémunération de la Bibliothèque du Parlement.*

*Veuillez confirmer la réception de la présente lettre en signant et en retournant la copie dès que possible [...]*

[...]

[16] Le 3 novembre 2008, la fonctionnaire a signé la lettre du 28 octobre 2008.

[17] Une série de courriels échangés entre la fonctionnaire et Mme Ghosh entre le 12 et le 24 février 2009 a été déposée en preuve. Pendant cette période, la fonctionnaire attendait son deuxième enfant. Les parties pertinentes de ces courriels indiquent ce qui suit :

[La fonctionnaire à Mme Ghosh, 12 février à 14 h 01]

[Traduction]

[...]

[Nom supprimé] a suggéré que je communique avec vous puisqu'elle a confirmé ce matin que mon contrat avec la CC ne sera pas renouvelé. Cela signifie qu'à compter du 1<sup>er</sup> septembre, je reprendrai mon poste d'attache à la Bibliothèque - ce qui se situera à mi-chemin de mon congé de maternité et parental.

**Pourriez-vous confirmer par écrit que mes prestations de congé se poursuivront au même taux tout au long du congé d'un an? Je comprends qu'elles demeureront inchangées puisqu'elles sont calculées selon le salaire que je fais ici à la CC (et non mon salaire inférieur du poste d'attache à la BP), mais j'aimerais m'en assurer avant de partir en congé.**

Elle a aussi mentionné que dans cette discussion avec vous, vous avez mentionné que la Bibliothèque cherchait activement plus d'employés, ce qui est rassurant à entendre, puisque je n'ai aucune idée de l'endroit où je travaillerai à la Bibliothèque à mon retour l'année prochaine!

Je prévois prendre un congé de maladie à la fin de la semaine prochaine au plus tôt - j'aimerais donc que nous communiquions par téléphone ou par courriel avant ce moment.

[...]

[Mme Ghosh à la fonctionnaire, 23 février à 8 h 52]

[Traduction]

[...]

Question - Parlez-vous du supplément que vous allez recevoir? Le cas échéant, techniquement, selon la convention collective LS, vous avez droit uniquement à un supplément qui tient compte du salaire du poste d'attache, alors, selon votre date de retour chez nous (qui survient durant votre congé de maternité), vous devriez reprendre le salaire LS-3.

Une clause indique que si vous occupez un poste « intérimaire » avant de commencer le congé de maternité, vous recevrez ce taux. Rien ne vise votre situation en ce qui concerne un détachement à un taux de rémunération supérieur.

Nous avons décidé, dans ce cas et sous toutes réserves, que nous considérerions votre taux de rémunération supérieur comme un taux de poste intérimaire. Cela vous donne droit au taux de rémunération supérieur (supplément) pendant votre congé de maternité, mais puisque la date de fin survient pendant votre congé, vous reviendrez avec nous à un salaire de LS-3 à votre retour.

La raison pour laquelle je ne vous ai pas répondu est que nous vous enverrons une lettre officielle indiquant la couverture ainsi que vos obligations si vous ne revenez pas après votre congé de maternité. Par conséquent, même s'il s'agit de mon engagement écrit, il est sans contexte et il ne devrait pas être considéré comme exécutoire.

*Cela étant dit, je vous souhaite la meilleure des chances et nous attendons avec impatience votre retour à la Bibliothèque.*

[...]

[La fonctionnaire à Mme Ghosh, 24 février à 13 h 15]

[Traduction]

*Je vous remercie énormément de votre réponse détaillée - j'apprécie réellement l'attention que vous avez accordée à ma situation inhabituelle.*

*J'attends avec impatience la confirmation écrite - veuillez faire parvenir le tout à mon adresse domiciliaire puisque je travaille maintenant de la maison.*

[...]

[18] Le 10 mars 2009, Mme Ghosh a écrit ce qui suit à la fonctionnaire :

[Traduction]

[...]

*La présente a pour but de vous aviser officiellement que la Bibliothèque du Parlement a décidé d'utiliser votre dernier taux de rémunération alors que vous étiez en détachement à la Chambre des communes pour calculer vos prestations de congé de maternité et parental (supplément). Veuillez prendre note que tout changement salarial qui entrera en vigueur après votre période de congé de maternité ou parental et qui aura une incidence sur les salaires à la Chambre des communes ne sera pas utilisé dans votre calcul (supplément).*

*Cette décision est exceptionnelle et prise sous toutes réserves.*

*À la fin de votre congé de maternité ou parental, vous reviendrez à la Bibliothèque du Parlement à votre salaire de LS-3.*

[...]

[19] En avril 2009, la fonctionnaire a pris encore une fois un congé de maternité, jusqu'en mars 2010.

[20] Le 8 avril 2009, un conseiller en rémunération et en avantages sociaux à la BP a écrit à la fonctionnaire et l'a informée des modalités de son congé de maternité et parental non payé à venir. Les extraits pertinents de la lettre se lisent comme suit :

[Traduction]

[...]

***Congé parental non payé***

*Ce congé peut être pris comme une période de congé unique sans rémunération jusqu'à concurrence de 37 semaines. Il doit être pris*

dans les 52 semaines suivant la date de naissance de votre nouveau-né.

**(s'il fait suite à un congé de maternité non payé)**

Toutefois, en raison de votre congé de maternité, la durée maximale de votre congé parental ne peut pas dépasser 52 semaines suivant la date de naissance de votre nouveau-né.

Les prolongations sont permises dans les cas où votre nouveau-né est hospitalisé. Pour obtenir des détails précis à ce sujet, veuillez consulter votre convention collective.

**Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire**

La convention collective prévoit que la période minimale qui peut être prise pour ce type de congé est de trois semaines. Le maximum total pour toutes les périodes de ce type de congé pris durant votre carrière est de cinq ans.

Dans l'éventualité où vous prenez ce type de congé immédiatement après votre congé de maternité ou parental, un nouveau formulaire de demande sera requis. Je vous enverrai également une nouvelle lettre d'admissibilité.

[...]

**INDEMNITÉS SUPPLÉMENTAIRES**

**Indemnité de maternité**

Conformément à votre convention collective, vous devez respecter les exigences indiquées ci-dessous :

- a) être autorisée à prendre un congé de maternité non payé;
- b) avoir accompli six mois d'emploi continu;
- c) me fournir la preuve que vous recevez des prestations de maternité de l'AE ou du RQAP;
- d) signer l'entente ci-jointe et prendre des engagements;
- e) rembourser un montant proportionnel de votre indemnité de maternité correspondant à la période pendant laquelle vous n'avez pas travaillé conformément à votre entente et à vos engagements, décrits au paragraphe qui précède (c.-à-d. la fin du mandat ou démission).

L'indemnité n'est pas versée en reconnaissance d'autres prestations de l'AE ou du RQAP, comme des prestations de maladie ou des prestations parentales.

**Délai de carence de deux semaines**

Ce paiement représente 93 p. 100 de votre rémunération toutes les deux semaines et il est payable à la fin du délai de carence de deux semaines en vertu de l'assurance-emploi.

**Suppléments d'indemnités de congé de maternité**

Vous avez le droit de recevoir la différence entre 93 p. 100 de votre rémunération hebdomadaire et de vos prestations de maternité de l'AE ou du RQAP à titre de supplément.

**Remarque :** L'employeur **ne** remboursera **pas** les montants que vous pouvez devoir rembourser conformément à la **Loi sur l'AE** ou à la **Loi sur l'assurance parentale**.

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[21] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a déclaré qu'elle avait reçu la lettre du 8 avril 2009, qu'elle savait que la période maximale du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants était de cinq ans et qu'elle avait compris que si elle ne retournait pas au travail après son congé ou si elle démissionnait, elle devrait rembourser l'indemnité de maternité ou parentale (supplément) qu'elle avait reçue. Le 22 avril 2009, elle a signé l'entente et l'engagement joints à la lettre du 8 avril 2009, qui indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*J'ai lu la lettre ci-jointe [lettre du 8 avril 2009] ainsi que les clauses 1905 et 1908 des modalités d'emploi des bibliothécaires et je comprends clairement et je reconnais que si je ne reviens pas au travail, je devrai à la Bibliothèque du Parlement le montant reçu pour le supplément de congé de maternité et parental.*

[...]

[22] La fonctionnaire a déclaré qu'entre mars et juin 2010, elle était une bibliothécaire des services électroniques. Toutefois, en contre-interrogatoire, elle a confirmé que ce n'était que sur papier seulement, puisqu'elle n'est pas retournée au travail pendant cette période; elle avait pris l'un ou l'autre congé ou une combinaison des deux. Le 10 juin 2010, elle a commencé le congé de deux ans pour les soins et l'éducation d'enfants qu'elle avait demandé. Ces modalités ont été indiquées dans une lettre du 10 juin 2010 qui lui a été envoyée par le même conseiller en rémunération et en avantages sociaux de la BP qui lui avait envoyé la lettre du 8 avril 2009.

[23] La fonctionnaire a déclaré que son conjoint était un professeur à temps plein à l'Université d'Ottawa. Elle a aussi déclaré qu'à un certain moment entre juin 2010 et une date non précisée en 2011, la famille est partie d'Ottawa, en Ontario, pour s'établir à Tamworth, en Ontario (au nord-ouest de Kingston, en Ontario); toutefois, elle a gardé un appartement à Ottawa.

[24] La fonctionnaire a déclaré qu'en janvier 2012, avant la fin de son congé de deux ans pour les soins et l'éducation d'enfants, elle a demandé une prolongation de ce congé, qui lui a été refusé selon elle par Mme Brodie en raison de compressions budgétaires. Toutefois, elle a dit qu'en avril 2012, la BP a changé d'avis et lui a accordé une prolongation. Toutefois, la preuve a révélé que ce changement d'avis était accompagné d'un avertissement, soit qu'elle bénéficierait d'un statut prioritaire pour les possibilités d'emploi et postes vacants pendant la période de prolongation, sans garantie d'un emploi pour elle. Bref, elle devrait postuler un poste et être nommée avant la fin de son congé; sinon, elle serait réputée avoir démissionné.

[25] Un courriel envoyé le 16 avril 2012 à 18 h 20 (le « courriel du 16 avril »), de Mme Brodie à Shirley Squires qui, à l'époque, était la directrice des RH à la BP, a été déposé en preuve; les parties pertinentes indiquent ce qui suit :

[Traduction]

*Bonne conversation avec Karen. À sa question initiale sur le budget, j'ai expliqué qu'il ne renvoyait pas à la BP ou qu'il n'avait pas d'incidence sur sa situation.*

*Elle était heureuse de se voir offrir l'option de prolonger son CNP avec la compréhension que son nom figurerait sur une liste prioritaire pendant trois ans et que si aucun poste n'était disponible, elle serait réputée avoir démissionné. Elle devrait tout de même rembourser le supplément de maternité. Je lui ai suggéré qu'elle pouvait décider de le rembourser en versements pendant la période de son CNP si elle pensait qu'elle ne retournerait pas à la BP.*

*Je lui ai présenté cette suggestion comme une option qui nous serait profitable puisque je pourrais procéder à des dotations pour une durée indéterminée et une option qui lui serait profitable puisqu'elle lui permettrait de rester à la maison avec ses jeunes enfants, mais cela comporte un risque pour elle. Elle pourrait ne pas avoir de travail après trois ans et elle nous devrait toujours un montant élevé.*

*Je lui ai donné jusqu'au 11 mai 2012 pour décider de ses options.*

[...]

*J'ai tenté de lui préciser aussi clairement que possible que si son statut prioritaire ne lui permettait pas de trouver un emploi pour lequel elle était qualifiée, elle serait alors réputée avoir démissionné, ce qui n'était pas un licenciement. Je l'ai renvoyée à Jennifer pour qu'elle lui confirme exactement quel montant de ses cinq années lui restait pour les soins et l'éducation d'enfants et toute autre question.*



*Elle a demandé comment elle pourrait en savoir plus sur les possibilités à la BP et je lui ai suggéré de m'aviser quelques mois avant de revenir (peut-être les RH) et que nous trouverions une façon pour que les RH lui fassent parvenir par courriel les possibilités d'emploi [...]*

[...]

[26] En contre-interrogatoire, le courriel du 16 avril a été présenté à la fonctionnaire, en particulier la partie qui porte sur le risque qu'elle soit réputée avoir démissionné, le remboursement du supplément si elle ne reprenait pas le travail et le paiement sous forme de versements. Elle a déclaré qu'elle se rappelait avoir conversé avec Mme Brodie vers cette période, mais pas les détails. Elle a dit qu'elle n'avait pas gardé de notes de leurs conversations. Lorsque l'avocat de l'employeur lui a lu le paragraphe au sujet du fait d'être réputée avoir démissionné, la fonctionnaire a admis se rappeler la discussion au sujet du statut prioritaire et d'avoir à rembourser l'indemnité, mais non la partie sur le fait qu'elle était réputée avoir démissionné. Elle a déclaré qu'elle ne niait pas que la conversation avait eu lieu, y compris la partie sur le fait qu'elle était réputée avoir démissionné; elle ne s'en souvenait simplement pas.

[27] Mme Brodie a témoigné au sujet du courriel du 16 avril. Elle a dit qu'il avait précisément capté sa conversation avec la fonctionnaire cette journée-là. Elle a aussi déclaré que la fonctionnaire se préoccupait de l'importance et du montant du remboursement éventuel du supplément, ce qui est la raison pour laquelle Mme Brodie a examiné l'option du remboursement sous forme de versements. Elle dit que d'après la discussion, elle avait l'impression que la fonctionnaire n'était pas certaine de reprendre le travail et qu'elle aimait beaucoup être à la maison avec ses jeunes enfants. Elle a dit qu'elle avait précisé à la fonctionnaire que l'option de prolonger le congé pour les soins et l'éducation d'enfants comprenait un risque pour elle, soit que si un poste pour lequel elle était qualifiée n'était pas disponible, elle serait réputée avoir démissionné. Elle a dit qu'elle le lui avait indiqué et qu'elle lui avait donné jusqu'au 11 mai 2012 pour prendre une décision.

[28] Le 19 avril 2012 à 13 h 55, Mme Angus a fait parvenir un courriel à Mme Brodie (le « courriel du 19 avril ») dont les parties pertinentes se lisent comme suit :

[Traduction]

[...]

*Comme je vous l'ai promis, voici un résumé de ma conversation avec Karen hier après-midi.*

*Sa principale question concernait le solde du congé pour les soins et l'éducation d'enfants qu'elle pouvait demander. Je lui ai dit que la période était du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 9 juin 2015. Cela signifie qu'elle aurait demandé les cinq années comme l'indiquait sa convention collective. Son congé actuel pour les soins et l'éducation d'enfants couvre la période du 10 juin 2010 au 31 août 2012.*

*Sa deuxième question était qu'elle souhaitait obtenir des précisions sur les risques associés à sa demande, comme vous le lui avez indiqué dans votre plus récente conversation avec elle. J'ai simplement répété que le risque est qu'elle ne pouvait se voir garantir aucun type de réintégration. Cela signifie que la Bibliothèque du Parlement ne peut à aucun moment lui garantir un emploi pour lequel elle est qualifiée. Je lui ai aussi confirmé que son statut prioritaire viserait la période du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 31 août 2015.*

*Elle a aussi demandé comment elle serait mise au courant des possibilités d'emploi à la Bibliothèque alors qu'elle est en statut prioritaire. Je lui ai dit que la section de la dotation mettrait en place un mécanisme pour veiller à ce qu'elle soit avisée de **toutes** les possibilités d'emploi et qu'elle avait aussi la responsabilité de s'assurer de nous aviser de tout changement dans son compte de courriel personnel et que son curriculum vitae était à jour et prêt dans l'éventualité où la Bibliothèque du Parlement voudrait l'examiner. Elle semblait penser que si elle voulait revenir à la Bibliothèque avant le 9 juin 2015 et qu'un poste pour lequel elle était qualifiée était disponible elle serait simplement placée dans le poste. Je lui ai dit que ce détail devrait être examiné si cette situation se présentait [...]*

*À aucun moment elle n'a mentionné quelque chose au sujet des mises en disponibilité ou le réaménagement des effectifs et je n'ai pas soulevé cette question durant la conversation.*

*Je lui ai conseillé de demander des conseils financiers au sujet des paiements en trop. Elle a aussi dit que si elle ne revenait pas au travail ou s'il n'y avait pas de poste pour elle à la fin de son statut prioritaire, elle remboursera probablement les paiements en trop à la fin, au moyen d'un montant forfaitaire ou de versements [...]*

*[...]*

*Elle vous remercie du délai du 11 mai 2012, mais elle a confirmé qu'elle va probablement vous communiquer d'ici quelques jours sa décision finale.*

*[...]*

*[Le passage en évidence l'est dans l'original]*

[29] Mme Angus a déclaré que le courriel du 19 avril indiquait précisément sa discussion avec la fonctionnaire cette journée-là. Elle a dit qu'elle avait expliqué à la

fonctionnaire le risque qui venait avec tout congé non payé de plus d'une année. La conséquence potentielle est qu'après une année, l'employeur n'est pas tenu de conserver le poste d'un employé et qu'il peut le doter pour une durée indéterminée. Elle a dit qu'elle l'avait expliqué à la fonctionnaire. Selon elle, la fonctionnaire lui a dit qu'elle comprenait parfaitement.

[30] En contre-interrogatoire, le courriel du 19 avril a été présenté à la fonctionnaire. Elle a confirmé qu'elle se rappelait avoir parlé à Mme Angus vers cette époque, mais qu'elle n'avait pas pris de notes de leur conversation. Elle a confirmé que la déclaration figurant dans le courriel du 19 avril était exacte, soit qu'elle se préoccupait principalement du solde du congé pour les soins et l'éducation d'enfants. Elle se rappelait aussi que Mme Angus avait discuté avec elle des risques que Mme Brodie avait déjà mentionnés et que Mme Angus lui avait dit qu'il n'y avait pas de garantie d'un emploi ni quant à la durée de son statut prioritaire. Même si elle ne pouvait pas confirmer les mots exacts prononcés en ce qui concerne le troisième paragraphe du courriel du 19 avril, elle a confirmé qu'ils semblaient exacts. La fonctionnaire a confirmé qu'en ce qui concerne les possibilités d'emploi éventuelles, elle savait qu'elle devait posséder les bonnes qualifications et que la BP évaluerait la question de savoir si elle les possédait. Bien qu'elle ait dit qu'elle se rappelait seulement vaguement les discussions au sujet des paiements en trop, elle a reconnu que Mme Angus lui avait probablement dit de demander des conseils financiers, mais elle ne s'en souvenait pas. Elle a confirmé que Mme Angus lui avait parlé du remboursement, qui serait probablement sous forme d'un montant forfaitaire.

[31] Le 19 avril 2012 à 15 h 05, la fonctionnaire a fait parvenir un courriel à Mme Brodie, en envoyant une copie conforme à Mme Angus, qui indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Pour faire suite à notre conversation téléphonique plus tôt cette semaine, le présent courriel confirme qu'en septembre, je continuerai mon congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants jusqu'au 9 juin 2015. Jennifer a demandé que je lui fasse parvenir une copie conforme de ce message, pour qu'elle puisse commencer à préparer un formulaire de demande de congé que je présenterai à la BP.*

*Je suis très heureuse de pouvoir continuer d'éduquer mes jeunes enfants à la maison un peu plus longtemps. Ces premières années de l'enfance passent tellement vite!*

[...]

[32] Le 28 août 2012, Mme Angus a écrit à la fonctionnaire en ce qui concerne la prolongation de son congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants (la « lettre du 28 août »). Les parties pertinentes indiquent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Nous avons été informés que votre congé non payé (CNP) pour les soins et l'éducation d'enfants avait été prolongé. Grâce à cette prolongation approuvée, vous aurez épuisé la totalité des cinq (5) ans disponibles pour ce type de CNP. Les renseignements qui suivent ont pour but de vous aider à comprendre les choix qui s'offrent à vous et les responsabilités qui vous incombent relativement aux avantages sociaux et aux retenues pendant cette période, ainsi que les dispositions sur le retour d'un congé.*

*Votre CNP commencera le 1<sup>er</sup> septembre 2012 et prendra fin le 9 juin 2015.*

*Votre date de retour au travail prévue est le 10 juin 2015.*

#### **RETOUR D'UN CONGÉ**

*En octobre 2008, alors que vous étiez en détachement de la Bibliothèque du Parlement à la Chambre des communes, vous avez déclaré que vous ne vouliez pas retourner à votre poste d'attache (gestionnaire, PARLMEDIA). Ainsi, vous avez été avisée qu'une mesure serait prise pour doter votre poste d'attache pour une durée indéterminée. Le 3 novembre 2008, vous avez accusé réception de cet avis et accepté les conditions associées à votre décision.*

*Avant la fin de votre premier congé pour les soins et l'éducation d'enfants (du 10 juin 2010 au 31 août 2012, inclusivement), vous avez été avisée que vos services étaient requis et invitée à retourner à la Bibliothèque du Parlement à compter du mardi, 4 septembre 2012. À ce moment, vous avez demandé une prolongation du délai restant disponible du congé pour les soins et l'éducation d'enfants (du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 9 juin 2015, inclusivement). Votre demande a été approuvée par Lynn Brodie, étant entendu que la Bibliothèque du Parlement n'est pas en mesure de vous garantir un poste pour lequel vous seriez qualifiée à la fin de ce CNP. Je vous ai répété ce fait durant notre conversation téléphonique le 19 avril 2012. Vous aurez un statut prioritaire dans l'éventualité d'un poste vacant à la Bibliothèque du Parlement pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 31 août 2015, inclusivement. Si, pendant cette période prioritaire de réintégration, vous n'avez pas été nommée à un poste pour lequel vous êtes qualifiée à la Bibliothèque du Parlement, vous cesserez d'être une employée de la Bibliothèque du Parlement.*

*Si vous avez des questions concernant votre retour de congé, veuillez communiquer avec Roland Desjardins, gestionnaire, Relations avec les employés [...]*

*[...]*

### ***Paiements en trop***

#### *Rémunération normale*

*Comme nous l'avons mentionné dans un courriel qui vous a été envoyé le 4 août 2010, un paiement en trop est survenu en raison du fait que vous avez été rémunérée à un taux de rémunération plus élevé pour la période du 18 mars 2010 au 9 juin 2010, inclusivement, et qu'il n'a toujours pas été remboursé. Le montant brut total de ce paiement en trop est de 2 160,30 \$. Le 4 août 2010, vous avez indiqué que vous souhaitiez demander la méthode de récupération à votre retour au travail. Si ce n'est pas le cas ou si vous ne reprenez pas le travail, le paiement en trop sera récupéré de toute somme qui vous est due ou par un chèque qui peut être fait à l'ordre du receveur général du Canada. Par souci de commodité, une copie du courriel du 4 août 2010 est jointe à la présente lettre.*

#### *Indemnités de congé parental ou de maternité (suppléments)*

*Le montant brut total dû au receveur général pour les indemnités que vous avez reçues alors que vous étiez en congé de maternité ou en congé parental s'élève à 41 207,58 \$. Diverses options de remboursement de ces indemnités vous sont offertes et peuvent faire l'objet de discussions approfondies avant votre retour au travail. Toutefois, si vous ne reprenez pas le travail, ce montant sera récupéré de toute somme qui vous est due ou par un chèque qui peut être fait à l'ordre du receveur général du Canada.*

*[...]*

*[Le passage en évidence l'est dans l'original]*

[33] En contre-interrogatoire, la lettre du 28 août a été montrée à la fonctionnaire. La fonctionnaire a confirmé qu'elle avait compris ce qui suit :

- si elle n'avait pas trouvé un autre emploi à la fin de la période prioritaire, elle cesserait d'être une employée de la BP;
- si elle ne retournait pas au travail, elle devrait rembourser le supplément;
- l'entente était conclue entre elle-même et l'employeur selon les modalités de son congé et elle les liait tous les deux.

[34] L'avocat de l'employeur a précisément montré à la fonctionnaire la section portant sur l'absence de garantie d'un poste lorsque le congé non payé prendrait fin et a déclaré qu'il était clair que si pendant la période prioritaire elle n'obtenait pas une nomination, elle ne serait plus une employée de la BP. De plus, si elle ne retournait pas au travail, elle devrait rembourser les sommes qui lui avaient été versées en vertu de la

clause 19.08 de la convention collective. La fonctionnaire a répondu qu'il [traduction] « était clair dans [son] esprit qu'il pouvait ne pas avoir de poste vacant ». Toutefois, elle a aussi dit ce qui suit : [traduction] « [il] ne m'est jamais venu à l'esprit que je ne retournerais pas au travail parce que je n'étais pas qualifiée pour les postes disponibles. » Lorsqu'on lui a dit qu'elle savait qu'elle devait être qualifiée pour les postes avant de pouvoir être nommée, elle l'a reconnu. Toutefois, elle a aussi déclaré qu'elle avait supposé qu'elle serait qualifiée pour ces postes.

[35] Le 21 février 2013, la fonctionnaire et Mme Angus ont échangé des courriels sur les changements à l'indemnité de départ qu'un certain nombre d'agents négociateurs avait négociée avec plusieurs employeurs du secteur public fédéral. La fonctionnaire s'est renseignée sur le montant de son paiement potentiel, sur la façon dont elle pourrait le recevoir et sur le moment où elle le recevrait. Mme Angus a répondu en expliquant la façon de calculer le montant actuel de l'indemnité de départ brute et a expliqué que si la fonctionnaire exerçait cette option, le paiement serait fait au moyen d'un dépôt direct et qu'il pourrait être traité seulement en avril 2013. Elle a aussi inclus le paragraphe suivant :

[Traduction]

[...]

*Comme vous le savez, la BP a accepté le solde du congé pour les soins et l'éducation d'enfants pour vous. Toutefois, si vous décidez de ne pas revenir à la BP, rappelez-vous que vous devez toujours au receveur général une partie importante des derniers suppléments de congé de maternité ou parental que vous avez reçus. Je ne connais pas vos plans futurs à ce moment-ci et je ne m'attends pas à ce que vous m'en avisiez, mais vous auriez avantage à envisager le report des paiements puisque ce montant pourrait être utilisé pour compenser les suppléments qui pourraient être dus.*

*C'est simplement une idée en passant [...]*

[...]

[36] Le 5 mars 2015, Mme Angus a fait parvenir à la fonctionnaire le courriel suivant :

[Traduction]

[...]

*La raison de mon courriel est que nous n'avons pas été en contact depuis ma dernière lettre de 2012 [...] il était temps de reprendre contact!*

*Selon nos dossiers, votre congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants prendra fin le 9 juin 2015.*

*Comme vous êtes en congé non payé, vous avez reçu tous les avis de concours pour les postes à la Bibliothèque du Parlement.*

*Pouvez-vous confirmer que vous voulez toujours occuper un emploi à la Bibliothèque du Parlement?*

*Veillez le confirmer dès que vous le pourrez, mais **au plus tard le vendredi 20 mars 2015 à midi.***

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[37] Le 6 mars 2015, la fonctionnaire a répondu à Mme Angus et lui a simplement demandé si elle pouvait discuter de son courriel du 5 mars par téléphone, puisqu'elle avait quelques questions. Dans leur témoignage devant moi, elles ont toutes les deux confirmé qu'une conversation téléphonique avait eu lieu ce matin-là, après 11 h 15. Après l'appel, Mme Angus a fait parvenir à la fonctionnaire par courriel une copie de la plus récente convention collective LS. Toujours le 6 mars, à 12 h 42, la fonctionnaire a répondu ce qui suit :

[Traduction]

*Merci Jennifer de m'avoir envoyé la plus récente convention collective LS.*

*Pourriez-vous confirmer par écrit (un courriel suffit) ce qui suit?*

- 1. J'ai effectivement perdu ma classification LS-3 - tant pour le salaire que pour les emplois pour lesquels j'aurais pu être qualifiée. Le cas échéant, quelle disposition de la convention collective le précise-t-elle? J'avais l'impression qu'après mon retour au travail de mon congé je serais réintégrée à ce niveau.*
- 2. Je ne serai pas nommée à un poste auquel j'ai postulé d'ici la fin août, je serai licenciée par la BP (et je n'aurai pas démissionné)?*

*De plus, qui est mon délégué syndical? J'aimerais que vous me fournissiez son nom et ses coordonnées.*

[...]

[38] Mme Angus a répondu à 13 h 06 ce qui suit :

[Traduction]

*Vous n'avez pas perdu votre classification LS-3, mais plutôt votre poste d'attache LS-3. Le mot a formulation de la réintégration dans votre lettre du mois d'août 2012 indique un « poste pour lequel vous êtes réputée qualifiée ». Cela pourrait signifier un poste au niveau LS-3, mais cela peut aussi désigner d'autres postes à différents niveaux.*

*La Bibliothèque ne met pas fin à votre emploi, votre emploi prend plutôt fin en raison de votre demande d'une période prolongée de congé et pour laquelle vous avez été avisée que l'employeur pouvait doter votre poste pour une durée indéterminée. Comme je vous l'ai mentionné durant notre conversation téléphonique d'aujourd'hui, nous pouvons certainement définir le libellé et la façon de qualifier le congédiement. Je peux toutefois confirmer que ce congédiement, s'il survenait (vous avez indiqué votre volonté à reprendre le travail à la fin de votre congé non payé (10 juin 2015)) sera [...] [le reste du courriel est manquant et aucune copie n'était disponible].*

[...]

[39] Le 11 mars 2015, la fonctionnaire et Mme Angus ont échangé des courriels, comme suit :

[La fonctionnaire à Mme Angus à 11 h 43]

[Traduction]

[...]

*Je ne comprends toujours pas comment j'ai apparemment conservé ma classification LS-3, mais perdu mon poste d'attache LS-3. Que signifie exactement le fait de conserver ma classification? Si je n'obtiens pas un poste LS-3 (ou de niveau équivalent) ou ne reçois pas un salaire à mon retour, est-ce que je retourne à la case départ, du point de vue de ma carrière? Aurais-je réellement perdu toutes mes années de service à la Bibliothèque? On ne me l'a jamais laissé entendre, que ce soit par téléphone ou par écrit. Si c'est bien le cas, je n'ai pas réellement le choix – être rétrogradée à un poste de niveau d'entrée avec une perte de salaire considérable ou être congédiée et avoir à rembourser 40 000 \$.*

*S'agit-il là de mes seules options? Faites-moi savoir s'il serait plus facile de discuter par téléphone.*

[...]

[Mme Angus à la fonctionnaire à 14 h 56]

[Traduction]

[...]

*Votre lettre du 28 août 2012 indiquait qu'en octobre 2008, vous avez avisé la Bibliothèque que vous ne vouliez pas reprendre votre poste d'attache de gestionnaire, PARLMEDIA, et que l'employeur*



*prendrait des mesures pour doter ce poste pour une durée indéterminée. Ainsi, vous n'avez plus de poste d'attache LS-3 à reprendre le 10 juin 2015. Votre dernière classification payée était au niveau LS-3, mais cela ne signifie pas qu'il existait une garantie d'être payée au niveau LS-3 à votre retour au travail à la fin de votre congé non payé de cinq ans pour les soins et l'éducation d'enfants. Je sais qu'un poste LS-2 sera affiché sous peu et la Dotation vous enverra cet avis de concours. D'autres postes à d'autres niveaux peuvent aussi être affichés entre maintenant et le 10 juin; toutefois, il n'est pas possible de les connaître pour l'instant. Je vous encourage à postuler les postes qui seront disponibles. De plus, si vous pensez que cela nous serait utile, veuillez envoyer à l'attention de Stephanie un curriculum vitae à jour pour nos dossiers.*

*Je vous renvoie à la lettre du 28 août 2012 qui contient les renseignements qui pourraient vous être utiles.*

*Comme je vous l'ai expliqué dans notre dernière conversation téléphonique, si vous ne pouvez pas revenir au travail, le remboursement des suppléments peut se faire sous diverses formes (un montant forfaitaire, 12 chèques postdatés ou 24 chèques postdatés.*

[...]

[40] En contre-interrogatoire, l'avocat de l'employeur a soumis à l'attention de la fonctionnaire la série de courriels du 6 mars 2015. Elle a confirmé ce qui suit :

- elle se rappelle avoir abandonné son poste d'attache LS-3;
- elle a compris que si elle n'obtenait pas une nouvelle nomination, son emploi prendrait fin.

[41] Le 9 juin 2015, Mme Angus a écrit ce qui suit à la fonctionnaire :

[Traduction]

[...]

*Le 28 août 2012, vous avez reçu une lettre concernant votre demande de prolongation de votre congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants. Votre demande a été approuvée, étant entendu qu'il n'y avait pas de garantie de réintégration à la fin de votre congé non payé et que, dans l'éventualité où aucun poste n'était disponible à la fin de votre congé, vous aurez un statut prioritaire pour une nomination à la Bibliothèque du Parlement pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 31 août 2015. La lettre expliquait aussi que si, pendant cette période prioritaire de réintégration vous n'avez pas été nommée à un poste pour lequel vous êtes réputée être qualifiée à la Bibliothèque du Parlement, vous cesserez d'être une employée de la Bibliothèque du Parlement. Par souci de commodité, une copie de la lettre du 28 août 2012 est jointe.*

*La Bibliothèque du Parlement a depuis mis en œuvre une nouvelle Politique de dotation qui est entrée en vigueur le 19 janvier 2015. Pour vous fournir la prestation maximale du statut prioritaire en vertu de cette nouvelle politique, vous obtiendrez un statut prioritaire administratif du **10 juin 2015 au 9 juin 2016, inclusivement**. En tant qu'employée qui s'est vu accorder le statut prioritaire administratif, vous serez en congé non payé pendant l'année ou jusqu'à ce que vous soyez nommée à un poste au cours de cette période. Vous trouverez ci-joint une copie de la Politique de dotation.*

*En tant qu'employée qui a un statut prioritaire administratif, vous pouvez être nommée à un poste pour lequel vous êtes qualifiée au niveau LS-3 ou à un niveau équivalent ou à un poste d'un (1) niveau inférieur (ou son équivalent). Si vous êtes nommée à un poste d'un (1) niveau inférieur, vous vous verrez accorder un statut prioritaire au même niveau et une protection salariale pour une période d'un (1) an à compter de la date où vous avez été nommée au poste du niveau inférieur.*

*Les Ressources humaines s'efforceront activement de trouver des postes convenables à votre niveau ou des postes d'un (1) niveau inférieur. Vous continuerez être considérée comme une candidate interne pour la durée de votre statut prioritaire. Nous vous encourageons également à postuler des emplois à la Bibliothèque à tout niveau qui vous intéresse. Pour faciliter votre accès, nous continuerons de vous envoyer tous les postes annoncés.*

#### **Remboursements en souffrance**

*La lettre que vous avez reçue du 28 août 2012 vous avisait également des remboursements en souffrance. Ces montants doivent toujours être recouvrés. Dans l'éventualité où vous ne retournez pas au travail, vous devrez commencer le remboursement à **compter du 10 juin 2016**. Des options de remboursement sont à votre disposition, lesquelles pourront vous être expliquées plus en détail [...]*

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[42] Mme Angus a déclaré qu'elle avait envoyé la lettre à la fonctionnaire parce qu'elle avait eu peu ou pas de contact avec elle. Elle l'a comparée à une branche d'olivier qu'elle lui tendait. Elle voulait aussi rappeler à la fonctionnaire les remboursements en souffrance qui étaient mentionnés dans la lettre du 28 août. Elle a déclaré que la BP n'avait obtenu aucune indication de la fonctionnaire au sujet de sa position. Mme Angus a déclaré que la lettre du 9 juin était un avantage accordé à la fonctionnaire puisqu'elle prolongeait son congé et lui accordait une autre année au cours de laquelle elle pouvait être nommée à un nouveau poste à la BP, ce qui aurait aussi pu alléger la nécessité du remboursement du supplément.

[43] La nouvelle politique de dotation a été déposée en preuve. Elle est entrée en vigueur le 19 janvier 2015 et elle s'appliquait à toutes les activités de dotation à l'égard desquelles la BP avait compétence en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (L.R.C. (1985), ch. 33 (2<sup>e</sup> suppl.); *LRTP*). Les sections susceptibles d'être pertinentes à la présente affaire sont les suivantes :

[Traduction]

[...]

#### **EXIGENCES DE LA POLITIQUE**

[...]

#### **STATUT PRIORITAIRE**

*La Bibliothèque reconnaît son obligation de prendre en compte les employés ayant un statut prioritaire avant tous les autres au moment de doter les postes à la Bibliothèque.*

*Après avoir entamé une mesure de dotation, les gestionnaires responsables de l'embauche devront consulter les Ressources humaines pour obtenir de l'information sur les employés ayant un statut prioritaire. Les gestionnaires examineront le cas des employés dont le nom figure sur la liste de priorité par rapport aux exigences du poste à doter. Dans certains cas, la formation et le perfectionnement peuvent être offerts aux employés ayant un statut prioritaire, au besoin, afin de faciliter la nomination. Lorsque des employés ayant un statut prioritaire ont été pris en considération et qu'aucune nomination n'a pu être faite, les gestionnaires peuvent passer à un autre type de processus de dotation.*

[...]

*Sauf indication contraire dans d'autres politiques ou lignes directrices, un employé ayant un statut prioritaire est normalement pris en considération pour les postes de même groupe ou niveau ou leur équivalent. Toutefois, pour maintenir la continuité de l'emploi, il peut être nécessaire dans certaines circonstances de prendre en considération un employé ayant un statut prioritaire pour des postes d'un (1) niveau inférieur, avec protection salariale. Dans de tels cas, l'employé se verrait accorder une priorité de retour au niveau pour une période d'un (1) an.*

*Des renseignements supplémentaires sur les différents types de priorité sont fournis à l'annexe A - Statut prioritaire.*

[...]

#### **SÉANCES DE RÉTROACTION POSTÉRIEURES À L'ÉVALUATION**

*Les employés non retenus seront avisés, dans un délai raisonnable, de leurs résultats dans le cadre du processus de dotation et de leur accès à une séance de rétroaction postérieure à l'évaluation*

fournie par le gestionnaire responsable de l'embauche dans la langue officielle du choix de l'employé.

Une séance de rétroaction a pour but d'offrir à l'employé les renseignements sur les raisons pour lesquelles il n'a pas été sélectionné. Pendant la séance de rétroaction, seul le rendement de l'employé en ce qui concerne le guide d'évaluation sera examiné. Les renseignements au sujet du rendement d'autres candidats ne feront pas l'objet de discussions.

Les séances rétroaction ne constituent pas une nouvelle évaluation de l'employé, elles ont plutôt pour but de permettre à l'employé de comprendre pourquoi il n'a pas été retenu.

[...]

### **Annexe A - Statut prioritaire**

[...]

Normalement, le statut prioritaire s'applique aux employés nommés pour une durée indéterminée, et les différentes circonstances du statut prioritaire à la Bibliothèque sont les suivantes :

[...]

#### **C. Administrative**

La priorité administrative est accordée aux personnes suivantes :

- > les employés de retour d'un congé prolongé pour des raisons autres que médicales et dont le poste a été doté pour une période indéterminée. Le statut prioritaire commence à la date d'expiration du congé prolongé accordé ou à la date à laquelle la personne confirme sa disponibilité de retour au travail, si cette date est antérieure à la date d'expiration du congé accordé;
- > les employés qui, après une nomination à un autre poste de durée indéterminée, n'ont pu respecter les exigences du nouveau poste;
- > les employés nommés pour une durée indéterminée à un poste bilingue non impératif et qui ne sont pas en mesure de respecter les niveaux de compétence dans les langues officielles requis du poste dans le délai précisé, si la lettre d'offre d'emploi l'exige;
- > les employés qui se sont vu accorder un congé non payé pour la réinstallation de l'époux ou du conjoint de fait. Le statut prioritaire commence à la date d'expiration du congé non payé accordé ou à la date à laquelle l'employé confirme sa disponibilité de retour au travail, si cette date est antérieure à la date d'expiration du congé non payé;
- > les employés qui sont visés par des motifs de compassion et dans des circonstances exceptionnelles.

[...]

**D. Retour au niveau**

*Le statut prioritaire d'un (1) an est aussi accordé aux employés qui ont un statut prioritaire pour raison médicale, un statut d'employé excédentaire ou un statut prioritaire administratif et qui acceptent un poste de durée indéterminée à un poste d'un (1) niveau inférieur. Le statut prioritaire de retour au niveau est accordé pour une nomination à un poste à un niveau équivalent à celui du poste d'attache antérieur de l'employé.*

[...]

[44] Mme Angus a témoigné que la politique de dotation mentionnée dans la lettre du 9 juin était nouvelle et qu'auparavant la BP n'avait pas de politique de dotation écrite. Elle a affirmé que la BP avait décidé de prolonger le congé non payé de la fonctionnaire et son statut prioritaire pour une année supplémentaire.

[45] Le 24 juin 2015, la fonctionnaire a fait parvenir un courriel à Mme Angus pour lui dire ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Pour faire suite à notre conversation téléphonique d'hier, je voulais exprimer par écrit ma surprise (et ma consternation) lorsque j'ai appris l'existence de la nouvelle politique de dotation révisée le dernier jour de mon congé officiel non payé. Cette nouvelle politique me donne une année supplémentaire pour trouver un poste à la Bibliothèque, laquelle contredit l'entente signée de 2012, qui m'avait accordé un statut prioritaire jusqu'au 31 août de cette année.*

*J'ai postulé cinq postes au cours des derniers mois, et à ma grande déception, j'ai été rejetée pour trois postes (deux concours sont toujours en vigueur). Je ne peux pas continuer à ce rythme pour une autre année. Vous avez mentionné qu'il ne serait pas juste de m'accorder les avantages de la nouvelle politique; toutefois, il n'est pas juste de me placer ainsi que ma famille dans l'incertitude pour une autre année. Je dois prendre des décisions pour ma famille et ma carrière et, jusqu'à ce que la situation soit réglée, nos vies sont en suspens. Je sais que vous ne pouvez pas changer la politique; toutefois j'espère que la Bibliothèque respectera les modalités de l'entente originale de 2012 et m'embauchera bientôt ou me laissera aller sans pénalité.*

*Comme vous l'avez mentionné, j'aimerais beaucoup que vous transmettiez mon message à la direction. Veuillez me tenir informée.*

[...]

[46] Mme Angus a transmis ce courriel à Mme Squires et à deux autres personnes, indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Comme je l'ai mentionné, l'appel avec Karen n'a duré environ que cinq minutes. Elle voulait simplement m'aviser de ses sentiments en ce qui concerne la prolongation de la priorité. Stephanie (Dotation) a pris l'appel avec moi.*

*J'ai dit à Karen à plus d'une occasion durant l'appel que l'employeur croyait réellement que le fait d'appliquer à sa situation les dispositions de la nouvelle Politique de dotation lui donnerait une année supplémentaire (si elle ne retournait pas à un poste à la Bibliothèque), qu'elle devait mettre de l'ordre dans ses finances avant de rembourser les indemnités de supplément (entre autres, des paiements en trop beaucoup moins considérables) et que si l'organisation décidait d'annuler la priorité administrative prolongée, les indemnités de supplément commenceraient dès septembre 2015. Chaque fois que je l'ai mentionné, elle n'a pas reconnu ce fait. De plus, à plus d'une occasion, j'ai répété que sa situation n'était pas considérée comme une situation de RE (en réponse à sa déclaration « laissez-moi partir »), puisqu'elle a utilisé cette terminologie plusieurs fois.*

*Je lui ai dit que je transmettrais sa demande officielle à mon supérieur immédiat pour qu'il puisse la transférer à la personne qui avait le pouvoir de prendre la décision finale à son sujet.*

[...]

[47] Mme Angus a déclaré qu'après le courriel du 24 juin 2015 de la fonctionnaire, elle a parlé à cette dernière au téléphone. Elle a déclaré qu'elle lui avait expliqué le risque de retirer l'année supplémentaire que l'employeur avait offerte. Elle a dit que la fonctionnaire avait utilisé les expressions [traduction] « laissez-moi partir » et [traduction] « pénalité » et elle voulait s'assurer qu'elle savait que sa situation ne constituait pas un réaménagement des effectifs.

[48] Pendant cette période, Mme Angus était en contact avec la représentante de l'agent négociateur de la fonctionnaire, Mme Koo. Mme Koo a témoigné qu'elle avait informé la fonctionnaire en ce qui concerne son retour au travail après le congé pour les soins et l'éducation d'enfants et en ce qui concerne son grief.

[49] Mme Koo a écrit à la fonctionnaire le 14 août 2015 par courriel en ce qui concerne une préoccupation que cette dernière avait soulevée au sujet de ses

croyances que l'employeur avait contrevenu à la clause 19.10 (congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants). Dans son courriel, Mme Koo a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Après avoir examiné minutieusement votre cas avec vous et avec votre représentant syndical à la section locale, je ne constate aucune violation de la convention collective. Vous avez mentionné que vous croyiez que la clause 19.10 avait été violée, mais en ce qui me concerne, je ne crois pas que c'est le cas. Vous avez demandé à prendre tout type de congé, ce qui a été autorisé par la BP. Vous avez aussi accepté de renoncer à votre poste d'attache pour que vous puissiez continuer votre affectation à la Chambre des communes pour une période plus longue et c'est la raison pour laquelle aucun poste d'attache ne vous attendait à votre retour. L'employeur (BP) avait le droit de doter le poste pour une durée indéterminée alors que vous étiez en congé pour plus d'un an et c'est ce qu'il a fait.*

*Vous avez une priorité administrative parce que vous avez été en congé de maternité, puis en congé parental et en congé pour les soins et l'éducation d'enfants. À la fin de ces congés, vous devez retourner à l'emploi de l'employeur, autrement vous devrez les montants de l'indemnité de supplément et autres avantages dus parce que vous aurez été en congé pendant plus de trois mois. Tout ceci vous a été présenté et clarifié au moyen de lettres de la BP, tout comme la date de fin de votre statut prioritaire, que la BP a offert de prolonger pour une autre période de 10 mois, offre dont vous n'avez pas voulu profiter et ce qui a été respecté. Ainsi, votre statut prioritaire prendra fin le 31 août et, le 1<sup>er</sup> septembre 2015, vous devrez commencer à rembourser le montant dû au receveur général du Canada. La seule façon d'éviter que cela arrive est d'être la candidate retenue d'un processus concurrentiel et nommée à un poste à la BP. Pour accroître vos chances d'être retenue, je vous presse de demander une entrevue postérieure à l'entrevue de sélection qui pourrait vous donner des commentaires précieux et vous aider à mieux vous préparer pour tout autre poste qui pourrait être disponible, que ce soit pour un poste à durée déterminée ou permanent.*

[...]

[50] Mme Koo a témoigné qu'elle avait pressé la fonctionnaire à participer à des entrevues postérieures à l'entrevue de sélection parce qu'elle avait postulé des postes et qu'elle n'avait pas été retenue.

[51] Le 16 juillet 2015, Mme Angus a écrit ce qui suit à la fonctionnaire, les parties pertinentes se lisant comme suit :

[Traduction]

[...]

*La présente lettre fait suite à une demande écrite que vous avez présentée à la Bibliothèque du Parlement par courriel le 24 juin 2015 pour demander que votre statut prioritaire administratif ne soit pas prolongé du 10 juin 2015 au 9 juin 2016, inclusivement. La Bibliothèque regrette que vous ne souhaitiez pas profiter de cette période supplémentaire de 10 mois pendant laquelle vous pourriez trouver un autre poste au sein de l'organisation. La prolongation jusqu'en juin 2016 viserait aussi le début du remboursement des sommes toujours dues et vous donnerait une période supplémentaire pour prendre les mesures financières que vous jugez nécessaires avant de commencer le remboursement.*

*Malgré ce qui précède, la Bibliothèque accepte votre demande de maintenir la date originale du 31 août 2015 (comme l'indiquait votre lettre de prestations du 28 août 2012) comme la date de fin de votre statut prioritaire. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015, vous cesserez d'être une employée de la Bibliothèque du Parlement.*

*Nous profitons de cette occasion pour réitérer que votre situation ne correspond pas à un cas de réaménagement des effectifs (RE) et n'a jamais été considérée comme telle. Jamais on ne vous a laissé entendre que vous seriez considérée comme en situation de RE si vous n'obteniez pas un autre poste à la fin de votre congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants. Tout paiement en trop en souffrance et toute somme due doit être remboursé à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015. À titre d'information, nous incluons un rappel des sommes dues.*

[...]

#### **1. Paiements en trop et sommes toujours dues**

[...]

##### Indemnités de congé de maternité et parental

*Comme l'indiquait votre lettre du 28 août 2012, le montant brut total est de 41 207,58 \$. Comme vous en avez discuté en mars dernier avec Jennifer Sweet, diverses options de remboursement de ces indemnités vous sont offertes. Vous trouverez ci-joint une entente qui indique ces options. Elle doit être dûment remplie et signée par vous et retournée à l'attention de Mme Sweet au plus tard à la fin du jour ouvrable du 31 août 2015, et être accompagnée de tous les chèques postdatés (1, 12 ou 24).*

[...]

#### **4. Remboursement**

*Une confirmation écrite de votre décision sur la façon dont vous souhaitez rembourser votre paiement en trop de votre rémunération régulière et les indemnités de congé de maternité et parental toujours dues est requise au plus tard à la fin du jour*



*ouvrable du 31 août 2015. Si aucune confirmation écrite n'est envoyée à la Bibliothèque à cette date, cette dernière n'aura d'autre choix que de procéder à d'autres moyens de recouvrement des sommes dues et en souffrance.*

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[52] Le 4 septembre 2015, Mme Squires a écrit ce qui suit à la fonctionnaire, les parties pertinentes se lisant comme suit :

[Traduction]

[...]

*Lorsque vous avez accepté les modalités de votre prolongation du congé en 2012, vous l'avez fait en sachant qu'il n'y avait pas de garantie de réintégration à la fin de votre congé. Cette disposition a fait l'objet de discussions avec vous et la Bibliothèque n'aurait pas accordé la prolongation de votre congé si vous aviez indiqué au départ que vous ne vouliez pas avoir ce congé à ces conditions. Votre réintégration dépendait de la question de savoir si vous étiez qualifiée pour une nomination à un poste disponible à la Bibliothèque au moment où votre congé prenait fin. Comme vous n'avez pas démontré votre qualification aux postes disponibles, votre emploi à la Bibliothèque a pris fin le 31 août 2015.*

*Comprenant l'incidence de la cessation de votre emploi, nous avons auparavant offert de prolonger votre priorité administrative au 9 juin 2016. Bien que vous ayez décliné notre offre, je la réitère et vous demande de revoir votre décision étant donné l'avantage considérable que cette prolongation vous offre, tant du point de vue financier que pour la possibilité d'obtenir un poste. Veuillez noter que si vous acceptez cette offre, votre couverture en vertu des régimes d'assurance responsabilité et de prestations de décès se poursuivra automatiquement et les primes seront récupérées de votre salaire si vous obtenez un poste à la Bibliothèque ou elles seront dues et remboursées par vous après le 9 juin 2016, si vous n'êtes pas nommée à un poste à cette date.*

*Je vous demande de bien vouloir répondre à cette offre renouvelée au plus tard le mercredi 9 septembre 2015 puisque nous retardons la notification de la date de fin de votre emploi au Bureau des pensions. Si vous déclinez notre offre ou choisissez de ne pas y répondre, la date de fin de votre emploi pour les fins de la pension sera le 10 septembre 2015.*

*Peu importe votre décision quant à l'offre renouvelée de prolonger votre statut prioritaire, et à moins que vous indiquiez le contraire, la Bibliothèque continuera de vous envoyer les possibilités d'emploi internes jusqu'au 9 juin 2016. Même si vous ne souhaitez pas prolonger votre statut prioritaire, la Bibliothèque continuera de vous prendre en considération pour les possibilités internes si vous*

*souhaitez postuler l'une des possibilités d'emploi qui vous est envoyée.*

[...]

[53] Un échange de courriels du 18 septembre 2015 entre la fonctionnaire et Mme Squires, dont Mmes Angus et Koo ont obtenu une copie conforme, a été déposé en preuve. L'objet était une proposition que la fonctionnaire a faite en ce qui concerne une affectation (qu'elle a désignée à tort comme un détachement). Ses courriels initiaux au sujet de la proposition n'ont pas été déposés en preuve.

[54] Selon le témoignage de la fonctionnaire, elle a proposé que la Bibliothèque conclue une entente d'affectation avec un employeur non gouvernemental, ce qui lui permettrait d'être une employée de la BP et ainsi de travailler, de respecter son exigence de retour au travail de la convention collective en ce qui concerne le supplément et donc d'annuler son obligation de le rembourser. L'employeur non gouvernemental qu'elle mentionnait était en fait son époux et l'entreprise à laquelle elle suggérait son affectation était l'entreprise familiale, une garderie à Tamworth. Elle a indiqué que le propriétaire unique était son époux. Lorsque l'information dans sa réponse aux questions portant sur l'entreprise et figurant dans le courriel du 18 septembre 2015 a été révélée en contre-interrogatoire, il est devenu évident qu'elle assumait plusieurs fonctions dans l'entreprise depuis un certain nombre d'années.

[55] Le 21 septembre 2015, Mme Squires a fait parvenir un courriel à la fonctionnaire et à Mme Koo, les parties pertinentes se lisant comme suit :

[Traduction]

[...]

*La Bibliothèque a minutieusement examiné la situation de travail proposée par Karen, selon notre appel en téléconférence du 16 septembre, ainsi que les renseignements écrits fournis par Karen le 17 septembre, suivis par d'autres clarifications demandées et reçues par la Bibliothèque le 18 septembre.*

*Le fait de travailler pour un conjoint de fait représente un conflit d'intérêts important dans les circonstances et il ne s'agit pas d'un arrangement convenable pour la conclusion d'une entente de détachement. Si une organisation sans lien de dépendance avait sérieusement voulu envisager une entente de détachement avec nous, nous aurions volontiers accepté d'en discuter et d'examiner les façons d'appliquer un tel arrangement qui est équitable, approprié et raisonnable pour toutes les parties. Malgré nos efforts*

*respectifs, cela conclut nos tentatives de trouver une organisation d'accueil pour les fins d'un détachement.*

*Pour ce qui est des possibilités à la Bibliothèque, j'ai le plaisir d'informer Karen qu'un besoin immédiat de doter le poste à durée indéterminée de bibliothécaire de préservation au groupe et niveau LS-3 vient de se présenter au Service de ressources d'information et de documentation (SRID). Vous trouverez ci-joint la description de travail et les critères d'évaluation pour le poste. J'envoie aussi de nouveau les compétences professionnelles et le guide des compétences en matière de techniques d'entrevue envoyés au départ le 14 juillet 2015. Veillez nous faire savoir si vous aimeriez être prise en considération pour cette possibilité au plus tard à midi le mercredi 23 septembre 2015. Nous prévoyons ensuite tenir une entrevue une semaine après votre acceptation.*

*Étant donné votre absence prolongée du travail au SRID, Lynn Brodie, directrice générale, SRID, a gentiment prolongé l'offre afin de vous parler à l'avance d'une entrevue pour vous fournir un contexte qui peut vous être utile afin de vous préparer à l'entrevue, si vous souhaitez profiter de cette possibilité. Vous pouvez joindre Lynn par courriel à [adresse courriel omise] ou par téléphone au [numéro de téléphone omis].*

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[56] Le 23 septembre 2015, la fonctionnaire a fait parvenir un courriel à Mme Koo en réponse à un autre échange de courriels portant sur sa situation. Elle a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*J'ai déjà passé beaucoup trop de temps à tenter de revenir de mon congé et je suis obligée de trouver d'autres possibilités. Aucun des renseignements fournis dans votre message ne change le fait que j'ai été congédiée après avoir passé des mois à tenter de revenir au travail après un congé pleinement autorisé et dépensé des milliers de dollars par-dessus le marché. Si la BP veut tellement m'« aider », pourquoi cela est-il arrivé? Aucun des processus que vous décrivez, y compris les entrevues d'emploi, les entrevues postérieures à l'entrevue de sélection, etc., n'a jamais été mentionné avant ma tentative de reprendre le travail. Sans oublier les conseils répétés de la BP de postuler des postes bien au-dessous de mon niveau d'expérience (c.-à-d. postes de technicien). Ce n'est pas une offre d'aide, c'est une offre de rétrogradation pure et simple. La Bibliothèque n'a jamais réellement eu l'intention de me voir reprendre le travail, ce qui est attesté par la récente déclaration qu'il y avait « aucune garantie » d'un emploi après la fin de mon congé.*

[...]

[57] Le 23 septembre 2015, Mme Squires a fait parvenir par courriel à la fonctionnaire une lettre de cette journée-là à 17 h 53, les parties pertinentes se lisant comme suit :

[Traduction]

[...]

*Je vous écris pour faire suite à la lettre que vous avez reçue le 4 septembre 2015 en ce qui concerne votre statut d'emploi avec la Bibliothèque. Au cours des semaines qui ont suivi, la Bibliothèque et le syndicat ont travaillé de concert pour trouver des options qui vous permettraient d'obtenir un emploi et/ou des façons de vous aider à rembourser les sommes dues à la Bibliothèque. C'est avec regret que nous constatons que ces efforts n'ont pas donné un résultat positif. Nous sommes tout aussi déçus de constater que vous avez maintenu votre décision de ne pas prolonger votre statut d'emploi prioritaire avec la Bibliothèque et refusé hier la possibilité d'être prise en considération pour un poste de bibliothécaire qui vient d'être disponible. Vous cesserez d'être une employée de la Bibliothèque du Parlement à compter du 24 septembre 2015, selon les circonstances indiquées dans la lettre du 4 septembre 2015.*

*La Bibliothèque continuera de vous envoyer ses possibilités d'emploi internes jusqu'au 9 juin 2016. Nous vous considérerons comme une candidate interne pour toute possibilité à laquelle vous souhaitez postuler et qui vous est envoyée pendant cette période.*

[...]

[58] La fonctionnaire a répondu par courriel le 25 septembre 2015, les parties pertinentes se lisant comme suit :

[Traduction]

[...]

*J'accuse réception de votre lettre du 23 septembre. Permettez-moi d'abord de répéter que je n'ai jamais demandé de prolongation de mon congé, en particulier puisqu'une telle prolongation n'a jamais été mentionnée durant mon congé (avant que j'exprime mon souhait de retourner au travail), ne fait pas partie de la convention collective et, contrairement à ce qu'indique votre lettre du 4 septembre, n'apporte aucun avantage financier. Une telle prolongation constitue en fait un fardeau financier important, tant en ce qui concerne la perte de salaire que les problèmes ajoutés. Je ne comprends tout simplement pas pourquoi la Bibliothèque continue de mentionner cette prolongation alors qu'on m'a demandé pendant plusieurs mois précisément le contraire : terminer mon congé et reprendre le travail.*

Ensuite, votre lettre du 23 septembre indique que mon congédiement entre en vigueur le 24 septembre. Toutefois, votre lettre du 4 septembre indiquait que conformément à toutes les lettres précédentes, mon emploi avait pris fin le 31 août. Je considère que j'ai été congédiée par la Bibliothèque à cette date. Je ne veux certainement pas payer tout problème supplémentaire à raison de cette information contradictoire.

[...]

Quatrièmement, vous mentionnez un poste qui « vient d'être disponible » pour lequel j'aurais pu être prise en considération. J'ai déjà été « prise en considération » cinq fois par la Bibliothèque au cours des derniers mois et j'ai été rejetée chaque fois. J'ai aussi déjà été congédiée par la Bibliothèque le 31 août selon votre lettre du 4 septembre. Je suis simplement abasourdie de voir que ce poste est même proposé et je me demande pourquoi je devrais penser que le résultat serait différent des autres fois. J'étais tout à fait qualifiée pour les autres postes, comme mon dossier d'emploi le démontre. La Bibliothèque a tout simplement décidé que je ne l'étais pas. La notion même que je devrais démontrer mes qualifications pour être réintégrée n'a jamais été mentionnée avant ma tentative de retourner au travail. La lettre du 28 août 2012 indiquant les conditions de mon congé mentionne simplement que je serais prise en considération pour les postes pour lesquels je suis qualifiée. Je supposais que cela signifiait que je serais réintégrée à un poste qui deviendrait disponible, non pas que je serais rejetée plusieurs fois pour des postes pour lesquels mon dossier d'emploi établi démontre que je suis réellement qualifiée.

Enfin, ce processus prolongé et chaotique a profondément perturbé ma vie professionnelle et ma vie personnelle. Je n'ai pas reçu le salaire auquel je m'attendais à la fin de mon congé, on m'a constamment informée que je pourrais m'attendre à une rétrogradation marquée à mon retour au travail, j'ai été congédiée par la Bibliothèque et on me demande maintenant de rembourser un montant considérable, comme résultat direct de la décision de la Bibliothèque de ne pas me permettre de reprendre le travail après mon congé pour les soins et l'éducation de mes deux enfants. Je vais vigoureusement contester la validité du processus auquel j'ai été assujettie et les sommes que je dois rembourser. La Bibliothèque donne aux parents la possibilité de prendre un congé non payé pour prendre soin de leurs enfants. Elle ne devrait pas les punir pour profiter de ce congé et les empêcher de retourner au travail. Comme vous le savez sans doute, c'est particulièrement préjudiciable pour les femmes qui souhaitent équilibrer leurs obligations professionnelles et familiales.

[...]

[59] Une copie d'une réponse à un grief au troisième palier du 28 octobre 2015 a été déposée en preuve, dont les parties pertinentes se lisent comme suit :

[Traduction]

[...]

*Le 21 octobre, vous-même et votre représentant syndical avez expliqué au comité de règlement des griefs que vous vous attendiez à être considérée comme étant qualifiée et nommée à un poste à votre ancienne classification d'emploi à partir de postes vacants disponibles au moment où votre congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants prendrait fin. Vous avez aussi expliqué que vous croyiez que votre relation d'emploi avec la Bibliothèque avait pris fin involontairement puisque vous aviez bénéficié de cinq (5) possibilités d'emploi entre le 24 mars et le 14 juillet 2015 pour lesquelles vous n'avez pas pu démontrer que vous étiez qualifiée.*

*Le comité de règlement des griefs est d'avis que pour les cinq (5) processus de dotation pour lesquels vous avez été prise en considération vous n'avez pas fait preuve de diligence raisonnable ni invoqué votre droit à un recours dans les délais prescrits par votre convention collective.*

*En particulier :*

- Le comité de sélection note que les activités de dotation démontraient de manière constante une absence de préparation de votre part durant ces processus.*
- Vous avez choisi de ne pas demander de rétroaction postérieure à l'entrevue qui est disponible pour chaque poste, contrairement aux conseils des Ressources humaines et de votre représentant syndical.*
- Vous n'avez pas donné suite à une offre de parler avec les gestionnaires de la Bibliothèque qui étaient disposés et aptes à vous aider à comprendre les possibilités d'emploi et à vous y préparer, après presque 10 ans d'absence de la Bibliothèque.*
- Vous n'avez pas présenté de grief en matière de dotation relativement à l'une des possibilités que vous aviez d'être réintégrée à la Bibliothèque.*
- Le comité note, comme point de référence, que même les employés qui perdent leur emploi en raison d'un réaménagement des effectifs ne sont pas automatiquement jugés qualifiés pour d'autres postes à la Bibliothèque. Ils doivent se préparer aux processus concurrentiels afin de démontrer leurs qualifications pour les postes à doter.*

[...]

[60] La fonctionnaire a confirmé que la dernière fois qu'elle a travaillé pour la BP était en 2006.

### III. Processus de dotation

[61] La preuve a révélé que même si la fonctionnaire était en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants, elle a postulé les quatre postes suivants aux dates indiquées :

- le 24 mars 2015, un poste de coordonnateur de projet;
- le 1<sup>er</sup> mai 2015, un poste de gestionnaire du groupe Recherche et publications;
- le 1<sup>er</sup> mai 2015, un poste de bibliothécaire de recherche;
- le 13 mai 2015, un poste de chef d'équipe à la Division des services d'information et de l'analyse stratégique.

[62] La preuve a aussi révélé que, le 23 juin 2015, la fonctionnaire avait postulé un poste de bibliothécaire à la Division des affaires juridiques et sociales.

[63] Différents documents liés aux avis relatifs aux cinq postes auxquels la fonctionnaire a postulé entre le 24 mars et le 23 juin 2015 ont aussi été déposés en preuve. La preuve a aussi révélé que pour une raison ou une autre dans chaque processus, elle a été jugée non qualifiée. Lorsqu'elle a été avisée de son défaut d'être qualifiée à quatre des cinq processus, elle a été invitée à communiquer avec la personne responsable de chaque processus, si elle souhaitait obtenir plus de renseignements. En contre-interrogatoire, elle a confirmé qu'elle s'était vu offrir ces invitations, mais qu'elle les avait refusées.

[64] Mme Montcalm a témoigné au sujet des processus de dotation à la BP en général et en particulier sur ceux auxquels la fonctionnaire avait participé en 2015. Elle a aussi expliqué que l'expression [traduction] « priorité administrative » signifiait que les employés à qui elle était accordée étaient évalués et pris en considération en priorité par rapport à tous les autres candidats pour un poste à leur niveau ou à un niveau inférieur. Elle a déclaré que le fait d'avoir une priorité administrative ne garantissait pas au titulaire d'être nommé à un poste; un employé ayant cette priorité doit toujours démontrer qu'il respecte les qualifications du poste en question.

[65] Mme Montcalm a déclaré que les compétences et les connaissances pour un poste donné sont évaluées dans le cadre du processus de dotation. Le jury de sélection détermine si un candidat précis respecte les qualifications pour un poste donné et il est habituellement composé de trois membres, soit le gestionnaire responsable de l'embauche, un conseiller en RH et un autre gestionnaire.

[66] La fonctionnaire n'a pas présenté de griefs relativement à l'un des cinq processus de dotation.

[67] La fonctionnaire a témoigné que pour une période durant son congé pour les soins et l'éducation d'enfants, elle n'a reçu aucun avis d'emploi. Toutefois, dans son témoignage devant moi, elle n'a fourni aucun détail quant au moment où cette période est survenue et sa durée. Mme Montcalm a confirmé que même si elle croyait initialement que la fonctionnaire avait reçu toutes les notifications de postes vacants à la BP durant son congé pour les soins et l'éducation d'enfants, elle a conclu qu'en fait, elle ne les avait pas tous reçus. Mme Montcalm a déclaré que la période se situait entre juin et novembre 2014. Elle a aussi déclaré qu'elle croyait qu'il y avait en moyenne de 40 à 55 postes vacants par année à la BP.

#### **IV. Résumé de l'argumentation**

##### **A. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée**

[68] La fonctionnaire a soutenu qu'avant de prendre congé, elle était une employée qualifiée.

[69] Avant de prendre un congé de maternité et parental, il n'était pas question qu'elle retourne au travail ou que ses compétences doivent être prouvées dans l'entente qu'elle a signée avec l'employeur; il n'a pas non plus été mentionné d'une réintégration ou d'une perte d'emploi.

[70] La fonctionnaire a déclaré que même si elle a appris en août 2012 que le congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants comportait le risque d'une perte d'emploi, ce point n'a pas été mentionné dans la première entente visant ce congé. Elle a dit que c'était le cas probablement parce qu'il n'avait aucune politique de dotation écrite. Il n'y en a eu une qu'en janvier 2015. Elle n'en a pas été avisée et aucune copie ne lui a été montrée avant le 9 juin 2015.

[71] La fonctionnaire a fait valoir que sa décision en ce qui concerne la prise du congé prolongé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants était fondée sur les renseignements que l'employeur lui avait fournis et qui étaient écrits.

[72] La fonctionnaire a déclaré que la preuve avait révélé qu'elle avait demandé des précisions à l'employeur. Même avant de prendre le congé prolongé non payé pour les



soins et l'éducation d'enfants, elle avait demandé des précisions et on lui avait répondu que les [traduction] « détails seraient examinés lorsqu'ils se présentaient ».

[73] La fonctionnaire a soutenu que lorsqu'elle a été informée des risques en mars 2015, elle a eu une très mauvaise surprise.

[74] La fonctionnaire a dit qu'elle était qualifiée en tant que LS-3. Son entente d'affectation avec la BP et la CC indiquait qu'elle reprendrait un poste de LS-3 à la BP. L'employeur a déclaré qu'elle serait placée dans ce poste sans devoir passer par un processus de dotation et qu'elle suivrait une formation.

[75] La fonctionnaire a déclaré que l'employeur ne lui avait jamais expliqué pourquoi elle devait subir des examens et des entrevues orales; elle a déclaré qu'elle y avait participé volontairement, malgré le fait que ce n'était pas ce à quoi elle avait consenti.

[76] La fonctionnaire a soutenu qu'elle ne retournait pas au travail de son propre gré, mais selon la volonté de l'employeur. Il l'a congédiée. Elle n'a pas démissionné.

[77] La fonctionnaire a déclaré que la fin de son emploi lui a été néfaste; il lui a causé des années de stress et a eu une incidence financière considérable.

[78] La fonctionnaire a déclaré qu'elle aimerait que la décision tienne compte du fait qu'il s'agissait d'un congédiement. Elle ne demande pas la réintégration à son poste, mais l'annulation de l'exigence de rembourser le supplément ainsi que des dommages pour le stress, l'anxiété et les bouleversements.

## **B. Pour l'employeur**

[79] La fonctionnaire a demandé la prolongation de son congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants, que l'employeur a accordé à certaines conditions précises.

[80] Le poste d'attache de la fonctionnaire a été doté en 2010 au moment où elle a choisi de prolonger son affectation à la CC; elle n'avait pas de poste d'attache à la CC. Il était clair selon le témoignage de Mme Brodie que lorsque la fonctionnaire a continué à la CC et y est retournée, elle a été placée dans un poste théorique.

[81] Lorsque la fonctionnaire a parlé de retourner au travail dans ce poste théorique, elle n'est pas réellement revenue à la BP pour accomplir un travail; il s'agissait d'un poste théorique et elle y a été placée pour qu'elle puisse utiliser ses congés accumulés.

[82] L'entente de prolongation de son congé pour les soins et l'éducation d'enfants a été conclue selon la compréhension que lorsque le congé prendrait fin, l'employeur ne pourrait pas garantir à la fonctionnaire un poste pour lequel elle était qualifiée. Elle avait pour but de lui accorder une priorité et elle devait se voir offrir des possibilités en ce qui concerne les postes vacants. Toutefois, si elle n'était pas qualifiée pour un poste, elle serait réputée avoir démissionné.

[83] Si la fonctionnaire n'était pas employée après la fin de son congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants, elle serait tenue de rembourser à l'employeur l'indemnité de maternité ou parentale (supplément) qu'il lui avait versée.

[84] L'employeur n'a pas imposé les modalités de la prolongation du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants; elles faisaient partie d'une entente que la fonctionnaire a conclue et elle ne peut pas se soustraire aux conséquences de son choix. Conformément aux modalités de son entente, son emploi a pris fin. Ainsi, le grief devrait être rejeté.

[85] Il ne s'agit pas d'une question personnelle concernant la fonctionnaire; on ne laisse pas non plus entendre qu'elle n'était pas une bonne employée. Le congédiement doit être maintenu parce que c'est ce qui était entendu.

[86] Selon la preuve, les conditions de la prolongation de son congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants lui ont été précisées à plusieurs reprises. Mme Brodie a eu une conversation avec elle en avril 2012 qui a été mentionnée dans le courriel du 16 avril. Mme Brodie a déclaré que ce dont elle avait discuté avec la fonctionnaire au sujet de l'entente de prolongation du congé avait été en fait indiqué dans le courriel du 16 avril envoyé à Mme Squires. Il n'y a pas de problème de crédibilité; les faits ne sont pas contestés. La discussion a eu lieu. Il y avait un risque, soit que si la fonctionnaire prolongeait le congé pour toute la période, il n'y aurait pas de poste au moment où le congé prendrait fin et elle serait réputée avoir démissionné. Elle serait tenue de rembourser le supplément qu'elle avait reçu.

[87] Mme Brodie a expressément prévenu la fonctionnaire du risque, soit que s'il n'y avait pas d'emploi, elle n'aurait pas d'emploi et devrait rembourser le supplément. Elle a dit à la fonctionnaire que la BP ne pouvait pas deviner la suite des événements à l'avenir. Si le statut prioritaire accordé à la fonctionnaire n'entraînait pas un emploi, elle serait alors réputée avoir démissionné.

[88] Mme Angus a aussi eu une discussion avec la fonctionnaire quelques jours après que celle-ci a discuté avec Mme Brodie. Cette conversation a aussi été résumée dans le courriel du 19 avril envoyé par Mme Angus à Mme Brodie, lequel, selon Mme Angus, était un résumé exact de sa discussion avec la fonctionnaire à cette époque. De plus, le courriel était contemporain à la discussion. La fonctionnaire souhaitait obtenir des précisions sur les risques, et Mme Angus les a confirmés.

[89] Mme Angus a dit à la fonctionnaire qu'à aucun moment il n'y avait une garantie d'emploi pour lequel elle était qualifiée. La fonctionnaire a demandé si, dans l'éventualité où elle retournait plus tôt et où un poste pour lequel elle était qualifiée était disponible, elle y serait placée. Mme Angus a répondu qu'elle ne pouvait pas le confirmer. Elle lui a aussi répété que si elle ne retournait pas au travail, elle serait tenue de rembourser le supplément.

[90] La fonctionnaire a aussi reçu une lettre de Mme Angus, la lettre du 28 août, réitérant l'entente qu'elle avait demandée dans son courriel du 19 avril 2012 envoyé à Mme Brodie et dont Mme Angus a obtenu une copie conforme.

### **1. Que signifie le mot « qualifiée »?**

[91] La fonctionnaire a interprété le mot [traduction] « qualifiée » au moyen d'un certain nombre d'hypothèses qu'elle a formulées en fonction de ses discussions avec la BP. Elle a supposé que l'expression [traduction] « devoir être qualifiée » signifiait être traité comme une prolongation de son affectation.

[92] C'est l'employeur qui décide si une personne est qualifiée. Il devait évaluer les qualifications de la fonctionnaire et déterminer si elle respectait les qualifications d'un poste qui devait être doté. Les personnes qui veulent être nommées à un poste doivent être qualifiées.

[93] La fonctionnaire a supposé qu'elle était qualifiée pour les postes, pourtant en 2015 elle n'avait pas travaillé à la BP en cette qualité depuis neuf ans.

[94] La fonctionnaire a aussi supposé qu'elle serait traitée comme si elle avait fait l'objet d'un réaménagement des effectifs, ce qui signifie que certaines règles s'appliqueraient. Elle a été informée que ce n'était pas le cas.

[95] La fonctionnaire a participé à un certain nombre de processus de dotation et elle n'a pas été retenue. Un certain nombre de processus de dotation étaient ouverts, et elle n'a commencé à postuler que lorsque les représentants de l'employeur l'ont contactée en mars 2015.

[96] Lorsque la fonctionnaire n'a pas été retenue dans le cadre du processus, elle s'est vu offrir de la rétroaction postérieure au processus et des conseils pour l'aider dans les processus futurs. Même à la fin de son congé pour les soins et l'éducation d'enfants, l'employeur a offert de prolonger son statut prioritaire d'une autre année. Elle a refusé.

[97] Ce n'est pas une situation où l'employeur ne voulait pas envisager son retour au travail. Il a pris des mesures pour l'aider dans le cadre des processus d'embauche. Il lui a donné toutes les occasions possibles pour retourner au travail.

[98] Au bout du compte, la fonctionnaire a simplement abandonné. Elle s'est convaincue qu'elle n'était pas qualifiée pour un poste et elle a donc décidé de ne pas profiter du congé prolongé et de la priorité offerte par l'employeur, malgré de vifs encouragements de la part de l'employeur et de son agent négociateur.

[99] La fonctionnaire avait décidé qu'elle ne voulait pas retourner au travail. Elle-même et sa famille ont déménagé à Tamworth, et ses enfants y allaient à l'école ainsi qu'à Kingston. Elle a aussi démarré une entreprise familiale, qui selon elle avait une réelle possibilité de croissance. Sa préoccupation ne concernait pas son retour au travail, mais plutôt le fait de devoir rembourser le supplément. Elle considérait que le fait de devoir rembourser l'argent qu'elle avait reçu était une pénalité.

[100] Les risques ont été expliqués à la fonctionnaire. Elle les connaissait et elle les a reconnus et acceptés. Les modalités de l'entente qu'elle a conclue doivent être maintenues.

[101] L'employeur m'a renvoyé à *Cyr c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Impôt)*, dossier de la CRTFP 166-02-27995 (19991215), [1999] CRTFPC n° 131 (QL); *Mirvish Enterprises Ltd. v. I.A.T.S.E., Local 822*, 2012 CarswellOnt 6679; *Canadian Blood*  

---

*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et *Loi sur les relations de travail au Parlement*

*Services v. Health Sciences Association of Alberta*, 2009 CarswellAlta 2474; *CUPE, Local 804 v. Summerside (City) (Sonier)*, 2017 CarswellPEI 38; *Commercial Credit Corporation v. Newall Agencies Ltd.*, 1981 CarswellBC 235; *Works v. Works*, 2002 NSSC 159.

[102] L'employeur a demandé que le grief soit rejeté.

### C. Réplique de la fonctionnaire s'estimant lésée

[103] La fonctionnaire a soutenu que sa compréhension était différente de celle de la BP et que cette dernière la savait et elle ne l'avait pas dissuadée.

[104] La fonctionnaire a soutenu ce qui suit :

- sa situation personnelle n'est pas pertinente, et sa famille était prête à revenir à Ottawa;
- elle n'a jamais été totalement informée des risques et si elle l'avait été, elle serait retournée au travail en 2012;
- elle n'était pas au courant de tous les postes vacants;
- le fait qu'elle s'est convaincue elle-même qu'elle n'était pas qualifiée n'est que spéculation.

### V. Motifs

[105] Le présent grief concerne une situation inhabituelle même si la majeure partie des faits ne sont pas contestés en grande partie. L'interprétation des faits en ce qui concerne la rupture de la relation d'emploi entre la fonctionnaire et l'employeur est en litige.

[106] La compétence d'un arbitre de grief relativement aux questions d'emploi à la BP et à la CC relève de la *LRTP*.

[107] Le paragraphe 62(1) de la *LRTP* permet aux employés de la BP et de la CC de présenter un grief en ce qui concerne un spectre très large de questions concernant leur relation d'emploi avec leur employeur, en l'espèce la BP. Le paragraphe 63(1) donne à la Commission compétence pour entendre les griefs présentés en vertu du paragraphe 62(1) et il se lit comme suit :

#### ***Renvoi d'un grief à l'arbitrage***

[...]

**63 (1)** *Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un employé peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur :*

- (a) l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;*
- (b) une mesure disciplinaire prise contre lui entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire;*
- (c) son congédiement, à l'exception du renvoi à la suite d'une période de stage consécutive à une première nomination;*
- (d) sa rétrogradation;*
- (e) en cas de refus de nomination, l'évaluation de l'employeur sur son aptitude vis-à-vis des exigences du poste;*
- (f) sous réserve du paragraphe 5(3), sa classification par l'employeur.*

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[108] Autrement que par le décès d'un employé, il existe deux autres façons de rompre une relation d'emploi : mutuellement ou unilatéralement. La fin mutuelle de la relation d'emploi dans le secteur public fédéral nécessite une démission volontaire (ce qui, selon les circonstances, pourrait être appelé la retraite). Dans une situation où il y a démission, un employé soumet un avis de démission.

[109] La rupture unilatérale de la relation d'emploi, souvent appelée « remerciement d'un employé », « un employé remercié », « un employé renvoyé » ou « un employé congédié » renvoie à l'acte unilatéral de l'employeur de mettre fin à l'emploi de l'employé.

[110] L'utilisation de l'expression « son congédiement » à l'article 63 de la *L RTP* renvoie à la rupture unilatérale de la relation d'emploi entre l'employeur (dans ce cas-ci, la BP) et l'employé, par un agissement de l'employeur. Elle ne renvoie pas, dans le sens général, à la simple fin de la relation d'emploi.

[111] La preuve a révélé que la fonctionnaire a commencé son emploi avec la BP en 1998 et qu'elle a occupé un certain nombre de postes différents, jusqu'aux groupe et niveau LS-3. Son dernier poste d'attache était celui de gestionnaire, PARLMEDIA, entre 2004 et 2006. Le dernier jour où elle a réellement travaillé pour la BP était en 2006 alors qu'elle occupait ce poste. En 2006, elle a été transférée à la CC pour une affectation afin d'y occuper un poste de gestionnaire principale du projet iNet. Bien qu'il semble qu'une entente d'affectation ait été signée, aucune n'a été déposée en preuve.

[112] En 2007, la fonctionnaire a eu son premier enfant et a pris un congé de maternité d'octobre de cette année jusqu'en février 2008. En 2008, elle est théoriquement retournée au travail à la BP. Elle y est « techniquement » retournée parce qu'elle ne s'est pas présentée pour travailler, elle a simplement utilisé d'autres types de congés avant de prendre le congé parental. Entre le 28 janvier et le 15 février 2008, la fonctionnaire et les représentants de la CC et de la BP ont conclu une entente d'affectation modifiée selon laquelle son affectation était prolongée du 1<sup>er</sup> août 2007 au 31 août 2009.

[113] Entre mars et août 2008, la fonctionnaire était en congé parental. En août 2008, elle est retournée à la CC pour occuper le poste de gestionnaire principale du projet iNet.

[114] En octobre 2008, la fonctionnaire et Mme Ghosh (à l'époque, la directrice des RH de la BP) ont discuté de l'abandon par la fonctionnaire de son poste d'attache PARLMEDIA. Leurs discussions ont culminé dans une correspondance entre elles le 20 et le 28 octobre 2008 dans laquelle la fonctionnaire a dit qu'elle ne reprendrait pas son poste d'attache à la BP et qu'elle souhaitait continuer son affectation à la CC. Le 28 octobre, Mme Ghosh a confirmé que la BP doterait le poste de la fonctionnaire, que cette dernière demeurerait en affectation à la CC et que lorsque l'affectation prendrait fin, elle reprendrait un poste à la BP au niveau LS-3 ou à un niveau équivalent. La fonctionnaire a consenti à cet arrangement en signant la lettre du 28 octobre 2008 le 3 novembre 2008 et elle a confirmé son accord en cochant une case au bas de la lettre qui indiquait : [traduction] « J'accuse réception de cette notification et j'accepte les conditions mentionnées. »

[115] À une date qui n'a pas été indiquée à l'audience, la BP a doté l'ancien poste de gestionnaire, PARLMEDIA, de la fonctionnaire.

[116] L'entente d'affectation modifiée était pour une durée de 25 mois et prenait fin le 31 août 2009. Selon la preuve dont je disposais, elle n'a pas été prolongée. En avril 2009, la fonctionnaire a pris un congé de maternité jusqu'en mars 2010.

[117] En février 2009, la fonctionnaire et Mme Ghosh ont échangé des courriels portant sur la situation d'emploi de la fonctionnaire en attendant son congé de maternité et parental en ce qui concerne le deuxième enfant qu'elle attendait. Dans un courriel envoyé à Mme Ghosh le 12 février 2009, la fonctionnaire a confirmé qu'elle

savait que son affectation ne serait pas renouvelée; ainsi, une question s'est posée quant au montant de son droit à l'indemnité de congé de maternité et parental.

[118] Au moyen d'une lettre du 8 avril 2009, la fonctionnaire a été informée des prestations auxquelles elle avait droit en ce qui concerne son congé de maternité, parental et pour les soins et l'éducation d'enfants. Conformément à la convention collective, pour avoir le droit de recevoir l'indemnité de maternité en vertu de cette dernière, certaines conditions doivent être respectées. De plus, la fonctionnaire devait signer une entente et un engagement en ce qui concerne le remboursement de l'indemnité de maternité ou parentale si elle ne retournait pas au travail. Elle a signé l'entente et l'engagement le 22 avril 2009, confirmant qu'elle avait lu la lettre du 8 avril 2009 ainsi que les clauses 19.05 et 19.08 de la convention collective et qu'elle avait compris que si elle ne retournait pas au travail, elle devrait à la BP le montant qu'elle avait reçu pour le supplément de congé de maternité et parental.

[119] En fait, la fonctionnaire a pris un congé de maternité et parental et a reçu une indemnité de congé de maternité et parental (supplément). Après la fin de son congé de maternité et parental, elle a demandé deux ans de congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants. Il lui a été accordé et a commencé le 10 juin 2010 et il devait prendre fin le 9 juin 2012. En janvier 2012, elle a demandé trois autres années du congé pour les soins et l'éducation d'enfants; le maximum qui pouvait être accordé en vertu de la convention collective était de cinq ans. L'employeur a refusé la demande.

[120] En avril 2012, la conversation sur la prolongation du congé non payé sur les soins et l'éducation d'enfants a repris. La façon dont cela s'est produit n'est pas claire. Toutefois, une conversation téléphonique a eu lieu le 16 avril 2012 entre la fonctionnaire et Mme Brodie qui, à l'époque, était la personne désignée de qui la fonctionnaire relevait. Après cette conversation, Mme Brodie a fait parvenir un courriel à Mme Squires (la directrice des RH de la BP) à ce sujet. Le courriel était contemporain à la discussion, et les parties pertinentes indiquent clairement que le congé non payé prolongé pour les soins et l'éducation d'enfants serait accordé à la condition qu'elle n'aurait pas nécessairement un poste pour la fonctionnaire à son retour et qu'elle pourrait ne pas avoir d'emploi à la fin du congé. Les parties pertinentes se lisent comme suit :

[Traduction]



[...]

*Elle était heureuse de se voir offrir l'option de prolonger son CNP avec la compréhension que son nom figurerait sur une liste prioritaire pendant trois ans et que si aucun poste n'était disponible, elle serait réputée avoir démissionné. Elle devrait tout de même rembourser le supplément de maternité [...]*

*Je lui ai présenté cette suggestion comme une option qui nous serait profitable puisque je pourrais procéder à des dotations pour une durée indéterminée et une option qui lui serait profitable puisqu'elle lui permettrait de rester à la maison avec ses jeunes enfants, mais cela comporte un risque pour elle. Elle pourrait ne pas avoir de travail après trois ans et elle nous devrait toujours un montant élevé.*

*Je lui ai donné jusqu'au 11 mai 2012 pour décider de ses options.*

[...]

*J'ai tenté de lui préciser aussi clairement que possible que si son statut prioritaire n'entraînait pas un emploi pour lequel elle était qualifiée, elle serait alors réputée avoir démissionné, ce qui n'était pas un licenciement. Je l'ai renvoyée à Jennifer pour qu'elle lui confirme exactement quel montant de ses cinq années lui restait pour les soins et l'éducation d'enfants et toute autre question.*

*Elle a demandé comment elle pourrait en savoir plus sur les possibilités à la BP et je lui ai suggéré de m'aviser quelques mois avant de revenir (peut-être les RH) et que nous trouverions une façon pour que les RH lui fassent parvenir par courriel les possibilités d'emploi [...]*

[...]

[121] La fonctionnaire et Mme Brodie ont témoigné au sujet de la conversation téléphonique. Le seul dossier écrit est le courriel du 16 avril. Le souvenir de la fonctionnaire de la discussion, lorsqu'elle a été contre-interrogée par l'avocat de l'employeur, n'était pas incompatible avec le courriel du 16 avril ou le témoignage de Mme Brodie, à l'exception du fait qu'elle a dit qu'elle ne se rappelait pas la partie de la discussion sur le fait qu'elle serait réputée avoir démissionné.

[122] Deux jours plus tard, Mme Angus a parlé à la fonctionnaire par téléphone, après quoi elle a fait parvenir un courriel à Mme Brodie (le courriel du 19 avril), dont les parties pertinentes se lisent comme suit :

[Traduction]

*Comme je vous l'ai promis, voici un résumé de ma conversation avec Karen hier après-midi.*

*Sa principale question concernait le solde du congé pour les soins et l'éducation d'enfants qu'elle pouvait demander. Je lui ai dit que cette période était du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 9 juin 2015. Cela signifie qu'elle aurait demandé les cinq années comme l'indiquait sa convention collective. Son congé actuel pour les soins et l'éducation d'enfants couvre la période du 10 juin 2010 au 31 août 2012.*

*Sa deuxième question était qu'elle souhaitait obtenir des précisions sur les risques associés à sa demande, comme vous le lui avez indiqué dans votre plus récente conversation avec elle. J'ai simplement répété que le risque est qu'elle ne pouvait se voir garantir aucun type de réintégration. Cela signifie que la Bibliothèque du Parlement ne peut à aucun moment lui garantir un emploi pour lequel elle est qualifiée. Je lui ai aussi confirmé que son statut prioritaire viserait la période du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 31 août 2015.*

*Elle a aussi demandé comment elle serait mise au courant des possibilités d'emploi à la Bibliothèque alors qu'elle est en statut prioritaire. Je lui ai dit que la section de la dotation mettrait en place un mécanisme pour veiller à ce qu'elle soit avisée de toutes les possibilités d'emploi et qu'elle avait aussi la responsabilité de s'assurer de nous aviser de tout changement dans son compte de courriel personnel et que son curriculum vitae était à jour et prêt dans l'éventualité où la Bibliothèque du Parlement voudrait l'examiner. Elle semblait penser que si elle voulait revenir à la Bibliothèque avant le 9 juin 2015 et qu'un poste pour lequel elle était qualifiée était disponible elle serait simplement placée dans le poste. Je lui ai dit que ce détail devrait être examiné si cette situation se présentait [...]*

*À aucun moment elle n'a mentionné quelque chose au sujet des mises en disponibilité ou le réaménagement des effectifs et je n'ai pas soulevé cette question durant la conversation.*

*Je lui ai conseillé de demander des conseils financiers au sujet des paiements en trop. Elle a aussi dit que si elle ne revenait pas au travail ou s'il n'y avait pas de poste pour elle à la fin de son statut prioritaire, elle remboursera probablement les paiements en trop à la fin, au moyen d'un montant forfaitaire ou de versements.*

*[...]*

*Elle vous remercie du délai du 11 mai 2012, mais elle a confirmé qu'elle va probablement vous communiquer d'ici quelques jours sa décision finale.*

*[...]*

*[Le passage en évidence l'est dans l'original]*

[123] La fonctionnaire et Mme Angus ont témoigné au sujet de cette conversation téléphonique. Le seul dossier écrit est le courriel du 19 avril. Le souvenir de la fonctionnaire de la discussion, lorsqu'elle a été contre-interrogée par l'avocat de

l'employeur, n'était pas incompatible avec le courriel du 19 avril ou le témoignage de Mme Angus. Même si elle ne pouvait pas dire avec précision ce qui a été dit exactement, elle a reconnu que les sujets mentionnés dans le courriel ont fait l'objet de discussions.

[124] Peu de temps après que Mme Angus a envoyé le courriel du 19 avril à Mme Brodie, la fonctionnaire a fait parvenir un courriel à Mmes Brodie et Angus et leur a dit qu'en septembre (2012), elle continuerait son congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants jusqu'au 9 juin 2015. Mme Angus a écrit à la fonctionnaire en ce qui concerne la prolongation (la lettre du 28 août), dont la partie pertinente se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

#### **RETOUR D'UN CONGÉ**

*En octobre 2008, alors que vous étiez en détachement de la Bibliothèque du Parlement à la Chambre des communes, vous avez déclaré que vous ne vouliez pas retourner à votre poste d'attache (gestionnaire, PARLMEDIA). Ainsi, vous avez été avisée qu'une mesure serait prise pour doter votre poste d'attache pour une durée indéterminée. Le 3 novembre 2008, vous avez accusé réception de cet avis et accepté les conditions associées à votre décision.*

*Avant la fin de votre premier congé pour les soins et l'éducation d'enfants (du 10 juin 2010 au 31 août 2012, inclusivement), vous avez été avisée que vos services étaient requis et invitée à retourner à la Bibliothèque du Parlement à compter du mardi, 4 septembre 2012. À ce moment, vous avez demandé une prolongation du délai restant disponible du congé pour les soins et l'éducation d'enfants (du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 9 juin 2015, inclusivement). Votre demande a été approuvée par Lynn Brodie, étant entendu que la Bibliothèque du Parlement n'est pas en mesure de vous garantir un poste pour lequel vous seriez qualifiée à la fin de ce CNP. Je vous ai répété ce fait durant notre conversation téléphonique le 19 avril 2012. Vous aurez un statut prioritaire dans l'éventualité d'un poste vacant à la Bibliothèque du Parlement pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 31 août 2015, inclusivement. Si, pendant cette période prioritaire de réintégration vous n'avez pas été nommée à un poste pour lequel vous êtes qualifiée à la Bibliothèque du Parlement, vous cesserez d'être une employée de la Bibliothèque du Parlement.*

[...]

#### **Paiements en trop**

#### **Rémunération normale**

*Comme nous l'avons mentionné dans un courriel qui vous a été envoyé le 4 août 2010, un paiement en trop est survenu en raison du fait que vous avez été rémunérée à un taux de rémunération plus élevé pour la période du 18 mars 2010 au 9 juin 2010, inclusivement, et qu'il n'a toujours pas été remboursé. Le montant brut total de ce paiement en trop est de 2 160,30 \$. Le 4 août 2010, vous avez indiqué que vous souhaitiez demander la méthode de récupération à votre retour au travail. Si ce n'est pas le cas ou si vous ne reprenez pas le travail, le paiement en trop sera récupéré de toute somme qui vous est due ou par un chèque qui peut être fait à l'ordre du receveur général du Canada. Par souci de commodité, une copie du courriel du 4 août 2010 est jointe à la présente lettre.*

*Indemnités de congé parental ou de maternité (suppléments)*

*Le montant brut total dû au receveur général pour les indemnités que vous avez reçues alors que vous étiez en congé de maternité ou en congé parental s'élève à 41 207,58 \$. Diverses options de remboursement de ces indemnités vous sont offertes et peuvent faire l'objet de discussions approfondies avant votre retour au travail. Toutefois, si vous ne reprenez pas le travail, ce montant sera récupéré de toute somme qui vous est due ou par un chèque qui peut être fait à l'ordre du receveur général du Canada.*

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[125] En contre-interrogatoire, la lettre du 28 août a été présentée à la fonctionnaire qui a confirmé qu'elle l'a reçue et qu'elle a compris qu'il n'y avait aucune garantie d'un emploi qui l'attendrait à la fin de son congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants. Elle a aussi reconnu que si elle ne retournait pas au travail, elle devrait rembourser le supplément qu'elle avait reçu.

[126] La preuve indique clairement que ce qui été convenu en avril 2012, et mis au point lorsque la fonctionnaire a pris son congé prolongé de trois ans pour les soins et l'éducation d'enfants, était une entente entre elle-même et l'employeur qui comportait la rupture potentielle de la relation d'emploi. L'employeur avait indiqué qu'elle ne se verrait pas accorder une prolongation du congé pour les soins et l'éducation d'enfants dont elle profitait, lequel devait être épuisé à la fin de juin 2012.

[127] La fonctionnaire n'avait pas de poste précis à reprendre à la BP puisqu'elle avait dit en 2008 qu'elle ne voulait pas revenir. La difficulté est survenue lorsque l'affectation n'a pas été prolongée. Le raisonnement sous-tendant cette décision n'a pas été indiqué à l'audience. Cela étant dit, la fonctionnaire bénéficiait de certaines protections lorsqu'elle était en congé de maternité et parental et pendant les deux ans

de son congé pour les soins et l'éducation d'enfants. Il en était ainsi à cause d'une protection intégrée à la convention collective en ce qui concerne le congé de maternité et parental et parce que l'employeur avait accepté sa demande concernant les deux premières années du congé pour les soins et l'éducation d'enfants.

[128] L'employeur n'était pas tenu de prolonger le congé pour les soins et l'éducation d'enfants de la fonctionnaire et, lorsqu'elle l'a demandé la première fois, il a refusé. Cela étant dit, il était disposé à lui permettre de demeurer en congé, même sans avoir la garantie qu'un poste l'attendrait après son expiration. Selon l'arrangement qu'ils avaient conclu, l'employeur pouvait doter ses postes vacants et elle pouvait demeurer en congé. Elle risquait de ne pas avoir de poste si elle n'était pas qualifiée pour l'un des postes vacants à son retour ou quelque temps avant son retour. Elle connaissait le risque et a choisi de le prendre.

[129] Bien que dans certains de ces éléments de preuve documentaire et autres la fonctionnaire ait laissé entendre que l'absence d'un poste était une surprise totale pour elle, la preuve documentaire ainsi que le témoignage de Mmes Brodie et Angus ont révélé que ces dernières l'avaient mise au courant du risque. Bien que la fonctionnaire n'ait pas déclaré que la [traduction] « démission réputée » n'a pas fait l'objet de discussions et qu'elle ne s'en souvenait pas, il est difficile de comprendre qu'elle s'est rappelée et a confirmé les discussions sur le remboursement du supplément, mais qu'elle n'a pas pu faire le rapprochement. Le remboursement du supplément serait exigé uniquement si elle ne retournait pas au travail. Si elle savait qu'elle retournerait au travail et qu'elle avait ou pensait avoir un poste, il n'aurait pas été nécessaire de discuter du remboursement du supplément, encore moins de l'option de le faire en versements. Ces discussions, que la fonctionnaire s'est clairement rappelée avoir eues, sont aussi indiquées dans les documents.

[130] La fonctionnaire a aussi soutenu qu'elle ne savait pas qu'elle devait se présenter à des examens ou à des entrevues orales pour obtenir un poste lorsqu'elle avait un statut prioritaire. La preuve dont je suis saisi indiquait clairement qu'elle savait qu'elle devait être qualifiée et que tout ce que l'employeur avait fait était de lui accorder un statut prioritaire. Il est fallacieux de sa part de laisser entendre qu'elle n'avait pas à démontrer d'une façon ou d'une autre ses qualifications à l'employeur et que son employeur n'était pas autorisé à évaluer la question de savoir si elle respectait les qualifications d'un poste précis.

[131] Le type de priorité accordée à la fonctionnaire ne la soustrayait pas du tout de l'obligation d'être préqualifiée ou n'éliminait pas l'exigence de se qualifier à un poste qui deviendrait disponible. Elle devait démontrer qu'elle possédait les qualifications. En 2015, alors qu'elle participait aux processus de dotation, elle n'avait pas réellement occupé un poste à la BP depuis neuf ans; elle avait été absente de la BP plus longtemps qu'elle n'y avait été.

[132] L'employeur m'a fourni les décisions *Commercial Credit Corporation Limited et Works* en ce qui concerne les concepts suivants : [traduction] « erreur mutuelle » et [traduction] « erreur unilatérale ». *Works* indique ce qui suit au paragraphe 14 :

[Traduction]

*14 Il s'est aussi penché sur la question de l'erreur. Il a dit : [page 5]*

*Il est difficile de qualifier ce qui est arrivé en l'espèce comme un cas d'erreur mutuelle ainsi que ce terme est compris [...] En tout état de cause, le critère à appliquer est indiqué dans Smith v. Hughes [...]*

*Peu importe l'intention véritable d'une personne dont le comportement ferait croire à quelqu'un de raisonnable qu'elle a consenti aux conditions proposées par l'autre partie, si son comportement mène l'autre partie à s'engager envers elle par contrat sur la foi de cette conviction, elle est liée par le contrat au même titre que si elle avait réellement eu l'intention de donner son accord aux conditions proposées par l'autre partie.*

*Ainsi, comme le juge d'appel Houlden l'a conclu pour la Cour dans Walton v. Landstock Investments Ltd. (1976), 72 D.L.R. (3<sup>e</sup>) 195 à la p. 198, [traduction] « le consentement mutuel n'est pas requis pour la formation d'un contrat valide, seule la manifestation de cet assentiment mutuel [...] La question de savoir s'il y a manifestation du consentement mutuel doit être tranchée par les agissements cachés des parties » [...]*

[...]

*Dans les cas d'erreur unilatérale, si la partie qui n'a pas commis d'erreur n'est pas au courant de l'erreur de l'autre partie, le contrat est valide en droit [...]*

[133] La clause 19.10 de la convention collective porte sur le congé pour les soins et l'éducation d'enfants, qui est accordé sous réserve des nécessités du service. L'employeur a accordé à la fonctionnaire une période de deux ans de ce congé, lequel devait prendre fin le 31 août 2012. Elle a demandé qu'il soit prolongé d'une autre période de trois ans, ce que l'employeur a refusé. Toutefois, il était disposé à accorder

le congé, étant entendu que le poste qu'elle aurait repris en 2012 aurait été doté, sans risque pour lui, ce qui signifiait que le risque lui était transféré. Bref, elle a abandonné son poste garanti. L'employeur ne l'a pas congédiée de ce poste. Les parties ont conclu un arrangement dans le cadre duquel elle obtenait trois années supplémentaires du congé pour les soins et l'éducation d'enfants à la condition que si elle ne postulait pas et n'obtenait pas un nouveau poste à la BP (malgré le fait que son nom figurait sur une liste de priorité), elle serait sans emploi.

[134] La preuve démontre amplement qu'il existait un réel risque inhérent si la fonctionnaire acceptait l'offre de l'employeur de prendre le congé pour les soins et l'éducation d'enfants. Elle était bien au courant du risque et a choisi de ne pas en tenir compte. Dans son témoignage devant moi, elle a clairement indiqué qu'elle savait qu'elle devait être qualifiée pour les postes et que c'est l'employeur qui déciderait si elle était qualifiée. Elle n'a pas tenu compte du fait qu'elle ne serait peut-être pas qualifiée pour un poste, ce qu'elle a pratiquement admis dans son témoignage.

[135] Je suis aussi sceptique quant aux intentions de la fonctionnaire de tenter d'obtenir un poste vacant. Selon le témoignage de Mme Montcalm, il y avait entre 40 et 55 postes vacants chaque année à la BP. La preuve a révélé que même s'il y a eu un délai pendant lequel la fonctionnaire n'a pas obtenu de notification de poste, elle a commencé à postuler des postes seulement après que Mme Angus l'a contactée en mars 2015, presque trois ans après la prolongation du congé. La fonctionnaire a postulé uniquement quatre postes pendant son statut prioritaire, dont aucun pour lequel elle s'est avérée qualifiée. En effet, elle a postulé un cinquième poste, pour lequel elle n'était pas qualifiée. Pour quatre des cinq demandes d'emploi, elle s'est vu offrir l'option d'une séance d'information postérieure au processus, qu'elle a refusée.

[136] La fonctionnaire s'est aussi vu offrir une prolongation de la période de priorité pour une autre année, ce qui lui aurait permis de trouver un poste. Étonnamment, elle l'a refusée. Cette offre ne comportait certainement pas d'inconvénient puisqu'elle aurait toujours été une employée, malgré que ce soit sans salaire, et elle aurait toujours pu postuler des possibilités d'emploi internes avec un statut prioritaire si elle était qualifiée et elle n'aurait pas eu à rembourser le supplément (du moins pour une autre année et peut-être pour toujours, si elle obtenait un poste). La position qu'elle a adoptée l'a laissée sans emploi et l'obligeait à rembourser le supplément. En rejetant l'option, elle a déclaré dans un courriel du 23 septembre 2015 envoyé à Mme Squires

que le processus prolongé et chaotique avait profondément perturbé sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Il n'y a absolument aucune preuve de ce fait, puisqu'elle bénéficiait d'une forme quelconque de congé à sa demande depuis près de six ans et demi. Le processus de concours pour les emplois a eu lieu entre mars et juin 2015, ce qui est une période relativement courte de trois mois.

[137] Cette situation, combinée au fait que la fonctionnaire a tenté de négocier une affectation dans le cadre de laquelle elle aurait travaillé pour l'entreprise individuelle de son époux, une garderie à Tamworth, pour laquelle elle travaillait déjà, me laisse également entendre qu'elle n'était pas sérieuse au sujet de son retour au travail. Ce poste ne pouvait en aucune façon être considéré comme un emploi au sein du secteur public fédéral et aurait certainement constitué un leurre.

[138] Ce qui me ramène au paragraphe 63(1) de la *LRTP*. Bien que l'article 62 prévoit qu'un employé peut contester presque tout élément au sujet des conditions de son emploi, le paragraphe 63(1) indique les griefs qui peuvent être entendus par un arbitre de grief en vertu de la *LRTP* au moment de l'arbitrage. La fonctionnaire a renvoyé son grief à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 63(1)c), invoquant un congédiement, ce qui signifie que l'employeur a mis fin unilatéralement à la relation d'emploi. Comme j'ai conclu qu'il n'avait pas unilatéralement rompu la relation d'emploi mais que cette dernière avait plutôt été rompue par sa démission, je n'ai pas compétence. Le grief est donc rejeté.

[139] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*



**VI. Ordonnance**

[140] Le grief est rejeté.

Le 27 juillet 2020.

Traduction de la CRTESPF

**John G. Jaworski**  
**arbitre de grief**