

**Date:** 20210323

**Dossiers:** 566-02-14420 et 14421

**Référence:** 2021 CRTESPF 31

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



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

---

ENTRE

**PASCAL GENEST**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR  
(Service correctionnel du Canada)**

employeur

Répertorié

*Genest c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*

Affaire concernant l'interprétation et l'application d'une convention collective

**Devant :** Paul Fauteux, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** François Ouellette, avocat

**Pour l'employeur :** Patrick Turcot, avocat

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés les 11, 12 et 18 février et les 13 et 27 mars 2020.

## PLAN

- I. Introduction
- II. Contexte
- III. Les dispositions pertinentes de la convention collective
- IV. L'historique jurisprudentiel
  - A. L'énoncé conjoint des faits
  - B. Les décisions pertinentes
- V. La Commission devrait-elle suivre la décision de la Cour fédérale confirmée par la Cour d'appel fédérale?
  - A. La position du fonctionnaire
  - B. La position de l'employeur
  - C. Ma décision
- VI. Une nouvelle détermination
  - A. S'agit-il d'une question d'interprétation et d'application de la convention collective, ou seulement d'application?
  - B. Quels sont les principes d'interprétation applicables?
  - C. L'interprétation de la clause 30.07k) de la convention collective
    1. Le texte à interpréter
    2. La soumission du fonctionnaire
    3. La soumission de l'employeur
    4. La réplique du fonctionnaire
    5. Ma décision
- VII. L'allégation de discrimination
- VIII. Les mesures correctives
- IX. Ordonnance

---

## MOTIFS DE DÉCISION

---

### I. Introduction

[1] Cette affaire vise à déterminer si Pascal Genest, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), a le droit de recevoir des prestations parentales après la naissance de ses deux enfants. Ses deux demandes en ces sens lui ont été refusées parce que sa conjointe, qui est également une fonctionnaire fédérale mais dans un emploi différent au sein d'un autre ministère, a présenté une demande pour la même sorte de prestation. La question est de savoir si le refus est justifié en vertu de la convention collective applicable.

### II. Contexte

[2] Le fonctionnaire est un agent correctionnel (CX) et membre de l'agent négociateur Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN). À l'époque où ses enfants sont nés, les conditions de son emploi étaient régies par une convention collective conclue entre UCCO-SACC-CSN et le Conseil du Trésor du Canada pour le groupe CX (date d'expiration : le 31 mai 2014; la « convention collective »).

[3] Celle-ci contient des dispositions relatives au droit aux congés et aux prestations des parents (les clauses 30.03 à 30.07). Ces congés sont divisés en deux catégories, de maternité et parental.

[4] Un congé de maternité non payé est accordé à une employée qui tombe enceinte. Il doit se terminer au plus tard 18 semaines après la fin de sa grossesse.

[5] Un congé parental non payé est accordé à un employé ou une employée qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né. Il peut être demandé par le parent qui a pris un congé de maternité, par l'autre parent, ou partagé entre eux. Le congé parental est autorisé pour un maximum de 37 semaines au cours de la période de 52 semaines suivant la date de naissance de l'enfant, mais si le congé parental est combiné avec un congé de maternité, la période combinée ne peut pas dépasser 52 semaines.

[6] De façon générale, les Canadiens et Canadiennes qui prennent un congé de maternité et parental ont droit à des prestations de maternité et de paternité en vertu du régime d'assurance-emploi (AE, géré par Emploi et Développement social Canada)

---

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

ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) s'ils résident au Québec. Le fonctionnaire et sa conjointe sont des résidents du Québec.

[7] La convention collective prévoit que les employés ont droit à une allocation de l'employeur pour compléter les montants qu'ils recevront de l'AE/du RQAP jusqu'à un total de 93 % de leur taux de rémunération hebdomadaire. La clause 30.07k) de la convention collective prévoit que les indemnités de maternité et parental combinées maximales ne doivent pas dépasser 52 semaines pour chaque congé de maternité et parental non payé combiné. La question en litige en l'espèce est de savoir comment cette disposition s'applique aux personnes se trouvant dans la situation du fonctionnaire et de sa conjointe, c'est-à-dire lorsque les deux fonctionnaires sont des employés de la fonction publique assujettis à différentes conventions collectives ayant des dispositions semblables.

[8] Comme je l'ai indiqué ci-dessus, le fonctionnaire est employé au sein du Service correctionnel du Canada en tant qu'agent correctionnel et il est membre de l'agent négociateur UCCO-SACC-CSN. Sa conjointe, Marie-Ève Lapointe, est une employée de la fonction publique fédérale au sein du ministère des Ressources naturelles, et elle est membre d'un autre agent négociateur qui est lié au Conseil du Trésor par une autre convention collective. Cette convention collective contient des dispositions semblables à celles de la convention collective en l'espèce en ce qui a trait aux congés de maternité et parental.

[9] En 2012, Mme Lapointe a accouché du premier enfant du couple. Elle s'est prévalu alors d'un congé de maternité et parental d'une durée de 52 semaines débutant le 15 avril 2012 et elle a bénéficié d'indemnités de maternité et parentale pendant toute cette période.

[10] À partir du 9 septembre 2012, le fonctionnaire s'est prévalu d'un congé parental d'une durée de cinq semaines. Pendant cette période, le RQAP a versé au fonctionnaire 70 % de son salaire, et l'employeur ne lui a versé aucune indemnité.

[11] En 2015, Mme Lapointe a accouché du second enfant du couple. Elle s'est prévalu à nouveau d'un congé de maternité d'une durée de 52 semaines, débutant cette fois le 5 octobre 2014 et elle a bénéficié encore une fois d'indemnités de maternité et parentale pendant toute cette période.

[12] Le fonctionnaire s'est prévalu d'un congé parental d'une durée totale de cinq semaines, soit deux semaines à partir du 9 août 2015 et trois semaines à partir du 13 septembre 2015. Pendant cette période, le RQAP a versé au fonctionnaire 70 % de son salaire et l'employeur ne lui a versé aucune indemnité.

[13] En 2016, le fonctionnaire a demandé à son employeur de lui verser 23 % de son salaire pour ses deux périodes de congé parental en 2012 et en 2015, représentant la différence entre les 70 % qu'il a reçus du RQAP et les 93 % auxquels il estime avoir droit en vertu de la clause 30.07 de la convention collective. L'employeur a refusé, au motif que sa conjointe était membre de la fonction publique fédérale.

[14] Le fonctionnaire a déposé deux griefs, portant chacun sur une des périodes de congé parental et tous deux sur la même problématique, c'est-à-dire l'interprétation et l'application de la clause 30.07 de la convention collective. Les griefs ont été renvoyés à l'arbitrage le 31 juillet 2017 à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »).

[15] En janvier 2020, considérant la nature non-litigieuse des faits et la nature juridique de la question à trancher, et dans un souci d'économie des ressources judiciaires, les parties ont proposé conjointement de procéder par arguments écrits et elles ont fourni un horaire à cette fin, qui prévoyait notamment un énoncé conjoint des faits. La Commission a rendu une ordonnance approuvant ces propositions.

[16] Il ressort des arguments écrits des parties que la question centrale est de savoir si l'employeur a correctement interprété et appliqué la clause 30.07 de la convention collective, notamment sa clause k), en refusant de verser au fonctionnaire l'indemnité correspondant aux 23 % de son salaire qu'il réclamait.

[17] Pour les motifs qui suivent, je conclus que non.

### **III. Les dispositions pertinentes de la convention collective**

[18] Les parties s'entendent que la principale disposition en litige est la clause k) de la clause 30.07 de la convention collective, dont les versions française et anglaise diffèrent et se lisent comme suit :

*Le maximum payable pour une **combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52)***

*semaines pour chacune des périodes combinées de congés non payés de maternité et parental.*

The **maximum combined maternity and parental allowances** payable **under this collective agreement** shall not exceed fifty-two (52) weeks for each combined maternity and parental leave without pay.

[Je mets en évidence.]

[19] Le texte intégral de la clause 30.07 de la convention collective, ainsi que de toutes les autres clauses de la convention collective qu'au moins une des parties a citées, est reproduit en annexe à la présente.

#### **IV. L'historique jurisprudentiel**

##### **A. L'énoncé conjoint des faits**

[20] Dans sa réponse de grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs du 28 août 2018, l'employeur a maintenu sa décision de ne pas avoir attribué au fonctionnaire l'indemnité de 93 % pendant son « congé de paternité » parce que sa conjointe était un membre de la fonction publique fédérale et, selon l'énoncé conjoint des faits, « mentionne que son interprétation est conforme à la convention collective et aux politiques actuelles de Services publics et Approvisionnement Canada ».

[21] L'énoncé conjoint des faits note ensuite au paragraphe 20 ce qui suit :

*[...] Cette même question d'interprétation fut abordée par la Commission dans l'affaire Dufour c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada), 2013 CRTPF 130... Cette affaire concernait les mêmes parties et les mêmes articles de la convention collective. La question à trancher était la même qu'en l'espèce mutatis mutandis. [...]*

[22] L'énoncé conjoint des faits ajoute ce qui suit :

*a) cette décision de la Commission « confirmait l'interprétation privilégiée par l'employeur »,*

*b) à la suite d'un pourvoi en contrôle judiciaire intenté par le fonctionnaire, cette interprétation fut jugée déraisonnable et la décision de l'arbitre cassée, et*

*c) l'employeur fit à son tour une demande de pourvoi en contrôle judiciaire de cette seconde décision, qui fut rejetée.*

**B. Les décisions pertinentes**

[23] Dans *Dufour c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2013 CRTFP 130 (« *Dufour* »), à laquelle fait référence l'énoncé conjoint des faits, l'arbitre de grief avait rejeté le grief, accepté l'interprétation de l'employeur et conclu en l'absence de discrimination. Comme le relève le fonctionnaire dans ses arguments écrits dans la présente affaire, l'essentiel du raisonnement de l'arbitre de grief dans *Dufour* peut être résumé par le paragraphe 58 de la décision :

*[58] Pour conclure, je partage le point de vue de l'employeur voulant qu'il n'est pas question en l'espèce d'enlever un droit à quelqu'un ou de discrimination pour motifs illicites, mais plutôt d'appliquer des critères d'admissibilité à des avantages complémentaires qui ont été négociés par l'employeur et l'agent négociateur du fonctionnaire et qui sont maintenant régis par une convention collective. La naissance d'un enfant peut engendrer une combinaison de demandes d'indemnités de la part des employés assujettis à la convention collective et les parties qui ont négocié cette convention collective ont convenu de restreindre à 52 semaines le maximum payable pour une telle combinaison. Ni la clause 30.07 ni le sens que lui donne l'employeur en l'espèce ne vont à l'encontre du droit à l'égalité ou ne contreviennent à la LCDP.*

[24] Comme le notent aussi les arguments écrits du fonctionnaire, l'arbitre de grief base notamment sa conclusion sur un argument d'équité, en déclarant au paragraphe 57 que « [...] si la position du fonctionnaire était adoptée, les conjoints fédéraux résidant dans la province du Québec auraient plus de bénéfices que ceux qui travaillent ailleurs au Canada, un résultat qui ne serait ni équitable ni souhaitable ».

[25] Dans sa décision *Dufour c. Conseil du Trésor*, qui a été rendue le 25 novembre 2014 (numéro de dossier T-1921-13; décision non publiée) et qui a été citée dans l'énoncé conjoint des faits, la Cour fédérale conclut que l'interprétation donnée par l'arbitre de grief à la clause 30.07k) est déraisonnable. Aux pages 7 et 8 de la décision, elle accueille la demande en contrôle judiciaire, casse la décision de l'arbitre de grief, renvoie le dossier à la Commission pour nouvelle détermination et adjuge les dépens en faveur du fonctionnaire. La Cour fédérale rejette l'argument d'équité de l'arbitre de grief comme suit :

*[...] CONSIDÉRANT que les parties à l'audience ont reconnu que les pères assujettis à la convention collective, dont la conjointe n'est pas aussi une employée couverte par la convention collective, n'ont*

*pas tous droit au même nombre de semaines de prestations de congé parental puisque le régime du Québec est plus généreux que celui du régime fédéral de l'assurance emploi, et puisque la convention collective permet aux pères résidant au Québec de recevoir une indemnité parentale pour le maximum de semaines y étant prévues, soit 37 semaines ;*

*CONSIDÉRANT que l'employeur accepte conséquemment des situations où tous ses employés ne reçoivent pas les mêmes privilèges, et que la différence dans leur traitement peut résulter de leur province de résidence ;*

*CONSIDÉRANT que l'argument d'équité dans la convention collective utilisé par l'arbitre n'est pas fondé ;*

*CONSIDÉRANT que l'interprétation par l'arbitre de la convention collective est conséquemment déraisonnable en ce qu'elle ne fait pas partie des issues possibles se justifiant au regard des faits et du droit (Dunsmuir, au para. 47) [...].*

[26] Ayant conclu que l'interprétation par l'arbitre de grief de la clause 30.07k) de la convention collective est déraisonnable, la Cour fédérale a considéré que cette conclusion permettait de disposer du dossier et qu'elle n'avait pas à se prononcer sur la question de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6) et l'allégation de discrimination.

[27] Dans *Canada (Procureur général) c. Dufour*, 2015 CAF 226, l'arrêt succinct auquel fait aussi référence l'énoncé conjoint des faits et qui rejette la demande de pourvoi en contrôle judiciaire de la décision de la Cour fédérale, la Cour d'appel fédérale statue comme suit :

*[2] À notre avis, la juge de la Cour fédérale n'a commis aucune erreur en concluant que la décision de l'arbitre, et plus particulièrement son interprétation de la clause 30.07 k) de la convention collective, était déraisonnable.*

*[...]*

*[5] Pour ces motifs, l'appel sera rejeté avec dépens.*

[28] Comme le note enfin l'énoncé conjoint des faits, bien que la Cour fédérale ait renvoyé l'affaire à la Commission pour une nouvelle détermination, cette dernière n'a toujours pas eu lieu et aucune procédure n'a été entamée à cet effet.



## V. La Commission devrait-elle suivre la décision de la Cour fédérale confirmée par la Cour d'appel fédérale?

### A. La position du fonctionnaire

[29] Le fonctionnaire soumet qu'en présence de décisions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale traitant d'une question identique à celle qui fait l'objet de la présente décision, les conclusions de ces cours s'appliquent *mutatis mutandis* et doivent être suivies par la Commission en l'espèce.

[30] À l'appui de cette argumentation, le fonctionnaire cite le passage suivant de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Canada (Procureur général)*

*c. Confédération des syndicats nationaux*, 2014 CSC 49 :

*[24] Certes, la règle de l'autorité du précédent ou du stare decisis n'est plus d'une rigidité absolue aujourd'hui. Comme l'a rappelé notre Cour dans l'arrêt Bedford, la valeur précédentielle d'un jugement peut être remise en cause « lorsque de nouvelles questions de droit sont soulevées par suite d'une évolution importante du droit ou qu'une modification de la situation ou de la preuve change radicalement la donne » (par. 42). En revanche, quand la question juridique demeure la même et s'insère dans un contexte similaire, le précédent représente toujours l'état du droit et doit être respecté par les tribunaux (Bedford, par. 46).*

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

[31] Plus spécifiquement, en matière d'arbitrage, le fonctionnaire cite l'avis suivant de l'arbitre Randall dans *Toronto (City) v. Canadian Union of Public Employees, Local 79*, 2011 CanLII 20312 (ON LA) :

[Traduction]

*« À mon avis, même si la doctrine de stare decisis ne s'applique pas aux décisions arbitrales antérieures, la décision d'une cour est exécutoire dans les décisions arbitrales ultérieures portant sur la même question. Je considère que la décision de la Cour divisionnaire dans cette affaire est déterminante. »*

[32] Le fonctionnaire en déduit que les conclusions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale quant au caractère déraisonnable de l'interprétation de l'arbitre dans *Dufour* doivent être respectées par la Commission en l'espèce.

**B. La position de l'employeur**

[33] En revanche, la position de l'employeur sur la question de savoir si la Commission devrait suivre la décision de la Cour fédérale confirmée par la Cour d'appel fédérale brille par son absence.

[34] Il n'y a en effet dans l'argumentation écrite de l'employeur aucune mention de l'existence des décisions de la Commission, de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale dans *Dufour*, dont la pertinence pour la présente affaire est pourtant reconnue dans les passages précités de l'énoncé conjoint des faits que les parties ont déposé.

[35] Cette absence est d'autant plus remarquable en raison du fait que ces décisions font partie des documents que les parties ont convenu de produire sur consentement, qu'elles sont énumérées à la fin de l'énoncé conjoint des faits et qu'elles sont respectivement cotées en tant que pièces S-5, S-6 et S-7.

[36] Absence remarquable, certes, mais peut-être pas étonnante en raison du rejet de la position prise par l'employeur dans la présente affaire par la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale dans une affaire entre les mêmes parties (c'est-à-dire, l'agent négociateur du fonctionnaire et l'employeur sont les mêmes) et portant sur la même question, à savoir l'interprétation et l'application de la clause 30.07k) de la même convention collective.

**C. Ma décision**

[37] Je tire les inférences négatives suivantes du silence de l'employeur sur l'historique jurisprudentiel dont les parties ont convenu dans l'énoncé conjoint des faits.

[38] J'en conclus que l'employeur souhaite que la Commission ignore ces décisions parce qu'elles sont défavorables à sa cause.

[39] J'en conclus également que l'employeur n'a pas d'argument à faire valoir en réponse à ceux du fonctionnaire à l'appui de son argument selon lequel les conclusions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale quant au caractère déraisonnable de l'interprétation de l'arbitre dans *Dufour* doivent être respectées par la Commission dans la présente affaire.

[40] Je suis persuadé par ces arguments et j'estime, à la lumière des conclusions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale dans *Dufour*, que l'interprétation et l'application par l'employeur de la clause 30.07k) dans la présente affaire, qui sont identiques à son interprétation et à son application du même article dans *Dufour*, sont aussi déraisonnables.

[41] Par conséquent, l'employeur n'a pas correctement appliqué la clause 30.07k) de la convention collective en refusant de verser au fonctionnaire l'indemnité correspondant à 23 % de son salaire qu'il réclamait; les griefs du fonctionnaire sont donc fondés.

[42] Les motifs qui précèdent suffiraient, à mon avis, pour accueillir les griefs.

[43] Cependant, étant donné que la Cour fédérale a renvoyé l'affaire *Dufour* à la Commission pour une nouvelle détermination, que cette dernière n'a toujours pas eu lieu et qu'aucune procédure n'a été entamée à cet effet, j'estime qu'il est dans l'intérêt de la justice que je me prononce sur les arguments que l'employeur fait valoir à l'appui de son refus de verser au fonctionnaire l'indemnité correspondant à 23 % de son salaire, et sur certains autres arguments du fonctionnaire.

## **VI. Une nouvelle détermination**

### **A. S'agit-il d'une question d'interprétation et d'application de la convention collective, ou seulement d'application?**

[44] Dans son argumentation écrite, le fonctionnaire affirme ce qui suit : « Le litige porte plus précisément sur l'interprétation et l'application de l'article 30.07 de ladite convention collective, notamment le paragraphe k) [je mets en évidence]. »

[45] En revanche, l'employeur soumet ce qui suit : « L'employeur soumet respectueusement que le présent dossier touche sur l'application **et non** l'interprétation de la convention collective [je mets en évidence]. »

[46] Ce dernier ne tire aucune conclusion de cette argumentation, mais semble suggérer que, la convention collective étant dépourvue d'ambiguïté, il n'est pas nécessaire pour la Commission de l'interpréter, mais seulement de l'appliquer aux faits, qui ne sont en l'occurrence pas contestés.

[47] Or, une telle suggestion ne résiste pas à l'analyse pour les raisons suivantes.

[48] Tout d'abord, comme je l'ai déjà mentionné aux paragraphes 20 à 22 ci-dessus, dans leur énoncé conjoint des faits, les parties ont convenu de ce qui suit :

- dans sa réponse de grief au dernier palier, l'employeur mentionne que son **interprétation** est conforme à la convention collective;
- cette même question d'**interprétation** fut abordée par la Commission dans *Dufour*;
- cette décision de la Commission confirmait l'**interprétation** privilégiée par l'employeur et
- à la suite d'un pourvoi en contrôle judiciaire intenté par le fonctionnaire, cette **interprétation** fut jugée déraisonnable.

[Je mets en évidence.]

[49] De plus, en dépit du fait que la Cour fédérale ait cassé la décision de l'arbitre dans *Dufour* et que la Cour fédérale d'appel ait maintenu cette décision, l'arbitre et les juges de première et de deuxième instances estiment unanimement que cette affaire concernait aussi l'interprétation, et pas seulement l'application, de la convention collective, comme suit :

- au paragraphe 53 de sa sentence, l'arbitre Bertrand dit notamment : « Bien que j'aie conclu que les clauses en question doivent être interprétées dans leur ensemble [...] » ;
- dans son dernier considérant, la Cour fédérale a conclu que « l'interprétation donnée par l'arbitre à la clause 30.07 k) est déraisonnable » et
- la Cour d'appel fédérale s'est dite d'avis que « la juge de la Cour fédérale n'a commis aucune erreur en concluant que la décision de l'arbitre, et plus particulièrement son interprétation de la clause 30.07 k) de la convention collective, était déraisonnable. »

[Je mets en évidence.]

[50] Pour ces motifs, je suis d'avis que la présente affaire concerne à la fois l'interprétation de la clause 30.07k) de la convention collective et l'application de cette disposition par l'employeur dans le contexte décrit par l'énoncé conjoint des faits.

## **B. Quels sont les principes d'interprétation applicables?**

[51] L'argumentation écrite du fonctionnaire contient une analyse détaillée des principes d'interprétation applicables, que je résume comme suit :

- a) le principe d'interprétation moderne, tel qu'il est formulé par l'arbitre Eliott dans *Communication, Energy and Paperworkers Union, Local 777 v. Imperial Oil Strathcona Refinery (Policy Grievance)*, [2004] A.G.A.A. No. 44 (*Imperial Oil*) et repris maintes fois dans la doctrine, notamment par les auteurs Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4<sup>e</sup> éd. (Brown et Beatty), par. 4:2100, exige que les mots des conventions collectives soient lus dans l'ensemble de leur contexte, dans leur sens grammatical et ordinaire, et en harmonie avec l'économie générale de l'accord, son objet et l'intention des parties;
- b) les termes ambigus d'une disposition de la convention collective sont interprétés dans le sens qui convient le mieux à son objet;
- c) tous les mots utilisés par les parties sont présumés avoir un sens (Brown et Beatty, par. 4:2120);
- d) un arbitre de grief ne peut ajouter ou éliminer des mots d'une convention collective (*Nadeau c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CRTFP 82);
- e) la recherche de l'intention des parties constitue le principe cardinal (Brown et Beatty, par. 4:2100);
- f) une fois une interprétation arrêtée, elle devrait être testée en se posant les questions suivantes (*Imperial Oil*, par. 48) :
  - i) est-elle plausible et raisonnable?
  - ii) est-elle effective, autrement dit, répond-t-elle à la question dans les limites de la convention collective?
  - iii) est-elle acceptable, dans le sens qu'elle est à l'intérieur des limites de l'acceptabilité pour les parties et des valeurs juridiques d'équité et de caractère raisonnable?
- g) les parties ne peuvent avoir voulu de résultats discriminatoires ou absurdes (Côté, Beaulac et Devinat, *Interprétation des lois*, 4<sup>e</sup> éd., p. 569);
- h) si l'on ne peut pas préciser l'intention commune des parties, la disposition de la convention collective s'interprète en faveur de la partie qui ne pourrait autrement bénéficier de la pleine réalisation de cette disposition suivant son véritable sens, son esprit et sa fin (Blouin et Morin, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>e</sup> éd., p. 498, par. 11).

[52] L'employeur ne traite pas des principes d'interprétation applicables, ni ne commente ceux mis de l'avant par le fonctionnaire.

[53] J'estime pour ma part que le fonctionnaire a correctement identifié les principes qu'il cite.

[54] J'en ajouterai un, à savoir que, pour interpréter un texte bilingue, il faut en premier lieu rechercher le sens qui est commun aux deux versions. Dans le cas où une version peut être ambiguë, les tribunaux doivent d'abord examiner la version rédigée

dans l'autre langue officielle pour déterminer si elle est claire, c'est-à-dire non-équivoque (voir *R. c. Mac*, 2002 CSC 24, [2002] 1 R.C.S. 856 au para. 5).

## C. L'interprétation de la clause 30.07k) de la convention collective

### 1. Le texte à interpréter

[55] Rappelons ici, à des fins de commodité, les versions française et anglaise de la clause 30.07k) de la convention collective:

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

The **maximum combined maternity and parental allowances** payable **under this collective agreement** shall not exceed fifty-two (52) weeks for each combined maternity and parental leave without pay.

[Je mets en évidence.]

### 2. La soumission du fonctionnaire

[56] Le fonctionnaire affirme que l'emploi des termes « ne dépassera pas » indique que les parties ont voulu mettre un « plafond » au nombre de semaines d'indemnités payables en vertu de la convention collective. Il soumet qu'à la lumière des mots utilisés par les parties, ce plafond ne s'applique pas à des conjoints, mais bien à une seule personne, en l'occurrence une femme bénéficiant d'un congé de maternité et parental.

[57] Toujours selon le fonctionnaire, les parties ont sciemment utilisé les termes « combinaison d'indemnité de maternité et parentale », sans parler d' « indemnité de paternité », un terme utilisé ailleurs dans la convention collective, dans ses dispositions faisant référence aux prestations de maternité et « de paternité » en vertu des régimes l'AE et du RQAP. L'employeur interprète la clause 30.07k) comme signifiant une « combinaison d'indemnités de maternité et de paternité » pour établir un plafond d'indemnités payables à un couple, mais ce ne sont pas les termes utilisés par les parties.

[58] Le fonctionnaire estime que le bien-fondé de son interprétation est confirmé par le contexte de la disposition à l'étude, et notamment la clause 30.07c) iii) de la convention collective, qui prévoit qu'une employée peut bénéficier, en plus des 18

semaines de prestations de maternité et des 32 semaines de prestations parentales du RQAP, d'une indemnité parentale supplémentaire pour une période de 2 semaines, pour un total de 52 semaines. Le fonctionnaire note qu'un homme ne pourrait évidemment pas bénéficier du maximum de 52 semaines de prestations (mentionné à la clause 30.07k), puisqu'il ne pourrait pas recevoir les 18 semaines de prestations de maternité.

[59] Le fonctionnaire conclut de cette analyse contextuelle que le plafond de 52 semaines est applicable individuellement aux employées (le caractère gras, que je souligne, est de lui) qui se prévalent de l'entièreté des 52 semaines d'indemnités prévues à la clause 30.07c) iii), et ce, pour éviter qu'elles cumulent plus de 52 semaines d'indemnités en vertu d'autres articles de la convention collective. Il cite à titre d'exemple le fait, qu'en vertu de cette interprétation de la clause 30.07k), une employée ne pourrait pas se prévaloir du maximum de 18 semaines prévu à la clause 30.04 (indemnité de maternité), en plus du maximum de 37 semaines prévu à la clause 30.06 (congé parental non payé) - et non 30.07, comme l'écrit, à mon sens erronément, le fonctionnaire - pour un total de 55 semaines.

[60] Le fonctionnaire estime que cette interprétation est conforme à l'objet et au contexte de la convention collective, qui prévoit uniquement des bénéfices visant individuellement les employés, nonobstant leur état matrimonial ou leur statut familial.

[61] Par ailleurs, le fonctionnaire fait valoir que sa conjointe travaille dans un autre ministère de la fonction publique fédérale, où ses conditions de travail sont régies par une autre convention collective, en vertu de laquelle elle reçoit des indemnités de maternité et parentales. Ni le fonctionnaire ni UCCO-SACC-CSN ne sont liés par la convention collective de Mme Lapointe. En vertu du principe juridique bien connu de l'inopposabilité des contrats aux tiers, les indemnités que reçoit Mme Lapointe sous l'égide de cette autre convention collective ne peuvent donc être opposées aux membres régis par celle dont l'interprétation fait l'objet du litige en l'espèce.

[62] Le fonctionnaire invoque à l'appui de cet aspect de son interprétation la version anglaise de la clause 30.07k) de sa convention collective, qui se lit comme suit :

« *The maximum combined maternity and parental allowances payable **under this collective agreement** shall not exceed fifty-two (52) weeks [...].* » La mise en évidence

vient du fonctionnaire, qui relève qu'en fait, seules les 5 semaines d'indemnités demandées par le fonctionnaire l'ont été « *under this collective agreement* », donc, bien en-deçà du plafond fixé à 52 semaines par cette même disposition.

[63] Abordant ensuite l'intention des parties, le fonctionnaire affirme que l'interprétation préconisée par l'employeur mène à des résultats inéquitables, absurdes et discriminatoires. Il note qu'en vertu de cette interprétation, si sa conjointe avait bénéficié des mêmes indemnités parentales et de maternité, mais ne travaillait pas dans la fonction publique fédérale, le fonctionnaire aurait eu droit aux indemnités prévues à la clause 30.07 de la convention collective. De même, si sa conjointe travaillait dans la fonction publique, mais ne bénéficiait pas d'indemnités de maternité et parentales à hauteur de 52 semaines dans sa convention collective, le fonctionnaire aurait eu droit aux indemnités prévues à la clause 30.07 de la convention collective.

[64] Le fonctionnaire conclut que l'intention des parties ne peut avoir été de pénaliser spécifiquement les conjoints étant tous deux fonctionnaires fédéraux et bénéficiant d'indemnités parentales pouvant conjointement être cumulées à plus de 52 semaines, alors que ce plafond ne s'appliquerait pas aux autres couples, puisqu'une telle interprétation serait à son avis absurde et déraisonnable.

[65] Le fonctionnaire soumet que l'intention des parties était au contraire de faire bénéficier les employés du SCC d'indemnités visant à réduire l'écart entre les prestations du RQAP et leur salaire réel, nonobstant leur état matrimonial ou leur situation familiale, et il affirme que cette interprétation est fidèle au principe que j'ai cité au paragraphe 51 (h) ci-dessus.

### **3. La soumission de l'employeur**

[66] Définissant la question en litige comme « [l]e bénéfice maximal relié à l'indemnité parentale » et s'appuyant sur un arrêt de la Cour fédérale, l'employeur base ses arguments sur le fait que « [il] n'y a, dans la branche exécutive du gouvernement fédéral, qu'un seul "employeur", qui est Sa Majesté la Reine du chef du Canada » (*Gingras c. Canada (C.A.)*, [1994] 2 CF 734). Le même arrêt confirme que Sa Majesté délègue l'exercice de ses fonctions d'employeur au Conseil du Trésor (sauf dans le cas d'employeur distinct, ce qui n'est pas le cas ici).



[67] Il s'ensuit pour l'employeur que, puisque le fonctionnaire et sa conjointe sont tous deux des employés de la fonction publique fédérale, ils ont donc le même employeur, soit le Conseil du Trésor du Canada.

[68] L'employeur note que la convention collective du fonctionnaire et celle de Mme Lapointe ont essentiellement le même objet et la même portée : assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, l'agent négociateur et les employés.

[69] L'employeur affirme que c'est en raison de la convention collective de la conjointe du fonctionnaire qu'il n'a pas versé la prestation demandée par le fonctionnaire en vertu de sa propre convention collective, et que c'est la raison pour laquelle l'employeur estime pertinent d'examiner la convention collective de la conjointe du fonctionnaire.

[70] L'employeur cite la clause 40.02k) de la convention collective de la conjointe du fonctionnaire, qui se lit comme suit :

*40.02k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale **partagée** ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.*

[La mise en évidence l'est dans l'original]

[71] L'employeur affirme que « la grande distinction » entre la convention collective du fonctionnaire et celle de Mme Lapointe est le mot « partagée », et que Mme Lapointe a reçu des prestations du RQAP et de l'employeur pendant 52 semaines, alors que le fonctionnaire n'a reçu que les prestations du RQAP. Puisque Mme Lapointe avait déjà reçu le bénéfice maximal, l'employeur estime qu'il était dans l'impossibilité de verser au fonctionnaire le 23 % demandé.

[72] À l'appui de sa position à l'effet que le fonctionnaire ne serait en droit de recevoir les pleines prestations (93 % de son salaire) pour les cinq semaines de son congé parental que si Mme Lapointe avait bénéficié des pleines prestations (93 % de son salaire) pour un maximum de 47 semaines, et non les 52 dont elle a bénéficié, l'employeur avance ce qui suit :

*[...] La convention collective de Mme Lapointe, bien qu'elle ne s'applique pas à M. Genest ni à son agent négociateur,*

*s'applique néanmoins à l'employeur. L'employeur est lié à la convention collective de Mme Lapointe ainsi qu'à la convention collective de M. Genest [...] les conjoints sont liés par leur statut matrimonial. [...]*

[Je mets en évidence.]

[73] L'employeur affirme ensuite ce qui suit :

*[...] si l'agent négociateur et le fonctionnaire insistent pour que l'employeur verse l'autre 23 % de son salaire, **auquel il a droit en vertu de sa convention collective**, l'employeur va devoir entamer les démarches pour recouvrer [sic] l'argent versé en trop à Mme Lapointe, c'est-à-dire le 38 % qui a été versé en trop pour les 5 semaines, en vertu de la convention collective de cette dernière. [...]*

[Je mets en évidence.]

[74] L'employeur cite à l'appui de cette dernière affirmation les éléments suivants :

a) le paragraphe 155(3) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11), à que : « Le receveur général **peut** recouvrer les paiements en trop faits sur le Trésor à une personne à titre de salaire, de traitements ou d'allocations en retenant un montant égal sur toute somme due à cette personne par Sa Majesté du chef du Canada » ;

[Je mets en évidence.]

b) l'article 15, partie 3 de l'annexe de la Directive sur les conditions d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor, qui traite du pouvoir du receveur général de recouvrer les paiements en trop ;

c) un avis d'information concernant les ressources humaines intitulé « Recouvrement des montants dus à sa Majesté » et adressé aux directeurs des Ressources humaines, Directeurs/Chefs des Relations de travail et de la Rémunération, qui explique le processus à suivre pour recouvrer les paiements en trop.

#### **4. La réplique du fonctionnaire**

[75] Dans sa réplique à la soumission de l'employeur, le fonctionnaire rappelle tout d'abord que la convention collective de sa conjointe ne lui est pas opposable, et il ajoute ce qui suit :

*[...] Une convention collective est un contrat entre deux parties, l'employeur et l'agent négociateur, qui ne peut être opposable aux tiers. Le présent litige porte sur l'interprétation de la convention collective entre le service correctionnel du Canada et UCCO-SACC-CSN, et non sur l'interprétation d'un article différent tiré d'une convention collective négociée entre d'autres parties. [...]*

[76] Le fonctionnaire rappelle aussi que, suivant le principe moderne d'interprétation, l'objectif de tout exercice interprétatif est de découvrir l'intention des parties en observant l'économie de la convention collective, et en conclut que :

*[...] il est impossible de découvrir l'intention des parties en analysant une convention collective toute autre que celle les liant, de surcroît non négociée par les parties en litiges [sic].*

*En somme, interpréter un article en se basant **uniquement** sur un article différent provenant d'une convention collective entre des parties différentes comme le fait l'employeur est non seulement contraire aux principes fondamentaux en droit contractuel, mais aussi aux enseignements des tribunaux en matière d'interprétation. C'est la convention liant les parties qui doit être analysée et appliquée. [...]*

[Je mets en évidence.]

[77] Même en acceptant que l'on puisse examiner la convention collective de la conjointe du fonctionnaire, le fonctionnaire estime que l'interprétation qui en est proposée par l'employeur ne figure pas parmi les issues raisonnables possibles.

[78] S'inscrivant en faux contre la prétention de l'employeur que la simple présence du mot « partagée » à la clause 40.02k) de la convention collective de sa conjointe signifierait que, contrairement à celle du fonctionnaire, des conjoints étant tous deux fonctionnaires ne peuvent bénéficier conjointement que d'un maximum de 52 semaines d'indemnité parentale, le fonctionnaire soumet ce qui suit :

*[...] rien, ni dans l'analyse de l'employeur ni dans l'économie de la convention collective, ne permet de tirer une telle inférence. Le terme « partagée » doit être lu conjointement avec les termes « combinaison d'indemnités de maternité et parentale », et signifie simplement qu'une telle combinaison de ces deux indemnités ne peut dépasser 52 semaines, sans faire mention d'indemnité de paternité ou du fait que les indemnités soient partagées « entre les conjoints ».*

*Si les parties avaient voulu que les conjoints fonctionnaires ne puissent bénéficier conjointement que d'un maximum de 52 semaines d'indemnité parentale, elles l'auraient écrit clairement. Nous soumettons respectueusement à la Commission qu'elle devrait se garder d'ajouter des termes à la convention collective que les parties n'ont pas expressément prévus. [...]*

[79] Le fonctionnaire conclut sur ce point ce qui suit :

[...] [c]'est plutôt l'interprétation donnée par les cours de révision dans l'affaire *Dufour* qui doit prévaloir. La Commission est liée par la décision de la Cour d'appel fédérale, et ce en vertu du principe de *stare decisis*, qui exige que les tribunaux administratifs suivent les directives données par les cours de révisions [sic] (*Bank of Montreal v. Li*, 2020 FCA 22 au para 37 citant *Tan v. Canada* (Attorney General), 2018 FCA 186). Or, *Dufour* est clairement en opposition avec l'interprétation que soutient l'employeur par rapport à l'article 30.07(k) de la convention collective. [...]

## 5. Ma décision

[80] J'ai expliqué aux paragraphes 37 à 41 ci-dessus les raisons pour lesquelles je suis d'accord avec cette dernière conclusion du fonctionnaire et j'estime, à la lumière des arrêts de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale dans *Dufour*, que l'interprétation et l'application par l'employeur de la clause 30.07k) en l'espèce, qui sont identiques à son interprétation et à son application du même article dans *Dufour*, sont tout aussi déraisonnables que dans ce dernier cas.

[81] Pour les motifs qui suivent, je suis également d'accord avec le fonctionnaire que, même en faisant abstraction de l'obligation de la Commission de suivre la décision de la Cour fédérale confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Dufour*, les arguments de l'employeur en ce qui concerne l'interprétation de la clause 30.07k) sont sans fondement. Par conséquent, les griefs doivent être accueillis.

[82] En ce qui concerne tout d'abord le recours par l'employeur à la clause 40.02k) de la convention collective de Mme Lapointe, je suis persuadé que, à la fois en raison du principe de l'effet relatif des contrats et comme l'employeur le reconnaît lui-même dans le passage que je cite au paragraphe 72 ci-dessus, la convention collective de Mme Lapointe ne s'applique pas au fonctionnaire ni à son agent négociateur. Que le Conseil du Trésor du Canada, employeur unique de l'ensemble des employés de la fonction publique, soit, lui, lié par cette convention collective ne change rien au fait qu'elle n'est opposable ni au fonctionnaire ni à son agent négociateur.

[83] J'estime par conséquent qu'étant saisi de griefs portant sur l'interprétation et l'application de la convention collective du fonctionnaire, je n'ai pas à me prononcer sur l'interprétation et l'application de la convention collective de Mme Lapointe.

[84] J'observe cependant que, si je devais le faire, je serais sensible aux arguments du fonctionnaire résumés aux paragraphes 78 et 79 ci-dessus. En effet, l'employeur ne m'a pas persuadé que l'emploi du mot « partagée » dans la clause 40.02k) de la convention collective de Mme Lapointe démontre que son interprétation de cette clause est fondée.

[85] Revenant à la tâche qui m'incombe, je rappelle que, comme je l'ai relevé au paragraphe 69 ci-dessus, l'employeur reconnaît que c'est son interprétation de la clause 40.02k) de la convention collective de Mme Lapointe qui fonde son refus de verser la prestation demandée par le fonctionnaire.

[86] Comme j'ai établi que cette clause n'est opposable ni au fonctionnaire, ni à son agent négociateur, il s'ensuit que le refus de l'employeur de verser au fonctionnaire la prestation demandée est dépourvu de fondement.

[87] Cette conclusion est appuyée, en cas de besoin, par le fait que l'employeur semble reconnaître lui-même, dans le passage que je cite au paragraphe 73 ci-dessus, qu'en vertu de sa convention collective le fonctionnaire a droit à l'autre 23 % de son salaire qu'il réclame.

[88] En ce qui concerne maintenant l'interprétation de la clause 30.07k) de la convention collective du fonctionnaire, par opposition à la clause 40.02k) de celle de sa conjointe, j'observe, comme l'a fait le fonctionnaire au passage que je cite au paragraphe 76 ci-dessus, que l'employeur l'a interprété en se basant uniquement sur un article différent dans une convention collective différente entre des parties différentes.

[89] L'employeur, qui avait reçu les arguments écrits du fonctionnaire le 18 février 2020, avait tout le loisir de répondre aux arguments avancés par ce dernier à l'appui de son interprétation de la clause 30.07k) dans sa propre argumentation écrite du 13 mars 2020.

[90] Or, tout comme les arguments de l'employeur sur la question de savoir si la Commission devrait suivre les décisions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale dans *Dufour*, ses réponses tant aux principes d'interprétation avancés par le fonctionnaire qu'à l'application qu'en fait ce dernier brillent par leur absence.

[91] Il n'y a en effet, comme je l'ai relevé au paragraphe 52 ci-dessus, aucune mention de ces principes ou de leur application dans les arguments écrits de l'employeur.

[92] Je tire une inférence négative de ce silence et j'en conclus que l'employeur n'a pas d'argument à faire valoir en réponse à ceux du fonctionnaire quant à l'identification des principes d'interprétation applicables et à leur application à l'interprétation de la clause 30.07k) de la convention collective.

[93] Je suis persuadé par ces arguments, et j'estime par conséquent ce qui suit :

- a) le sens ordinaire et grammatical des mots employés à la clause 30.07k) de la convention collective indique que le plafond de 52 semaines qu'elle prévoit ne s'applique pas à des conjoints, mais bien à une seule personne, en l'occurrence une femme, qu'elle soit ou non en couple, à laquelle est « payable [...] une combinaison d'indemnités de maternité et parentale »;
- b) cette interprétation est confirmée par l'application des principes selon lesquels :
  - i) la recherche de l'intention des parties constitue le principe cardinal;
  - ii) tous les mots utilisés par les parties sont présumés avoir un sens;
  - iii) un arbitre de grief ne peut ajouter ou éliminer des mots d'une convention collective, et le fait que les parties ont utilisé les termes « combinaison d'indemnités de maternité et parentale » et non pas « combinaison d'indemnités de maternité et de paternité/l'autre parent », ce qu'elles auraient pu faire si leur intention avait été d'établir un plafond d'indemnités payables à un couple d'employés;
- c) cette interprétation est également confirmée par le recours au contexte et notamment à la clause 30.07c)iii) de la convention collective, qui prévoit qu'une employée peut bénéficier, en plus des 18 semaines de prestations de maternité et des 32 semaines de prestations parentales du RQAP, d'une indemnité parentale supplémentaire pour une période de 2 semaines pour un total de 52 semaines, ce dont ne pourrait pas bénéficier un homme, puisqu'il ne pourrait évidemment pas recevoir les 18 semaines de prestations de maternité;
- d) cette interprétation est conforme au principe selon lequel les termes ambigus d'une disposition de la convention collective sont interprétés dans le sens qui convient le mieux à son objet, la convention collective prévoyant des bénéfices visant les employés pris individuellement, et non en fonction de leur état matrimonial ou de leur statut familial;
- e) enfin, cette interprétation est conforme au principe selon lequel, pour interpréter un texte bilingue, il faut en premier lieu rechercher le sens qui est commun aux deux versions et dans le cas où une version peut être ambiguë, examiner la version rédigée dans l'autre langue officielle pour déterminer si elle

est claire, vu que seules les cinq semaines d'indemnités demandées à deux reprises par le fonctionnaire l'ont été « *under this collective agreement* », comme le précise la version anglaise de la clause 30.07k), et que chacune de ces demandes était donc bien en-deçà du plafond de 52 semaines établi par cette même clause.

[94] Ayant ainsi arrêté mon interprétation de la clause 30.07k), j'applique le critère élaboré dans *Imperial Oil* et je conclus ce qui suit :

- a) cette interprétation est plausible et raisonnable, en ce sens qu'elle est basée sur les mots dont ont convenu les parties, et ce, d'autant plus que, pour les motifs exposés aux paragraphes 81 à 92 ci-dessus, l'interprétation contraire proposée par l'employeur n'est à mon avis ni plausible ni raisonnable;
- b) cette interprétation est effective, c'est-à-dire :
  - i) qu'elle répond à la question de l'interprétation de la clause 30.07k) dans les limites de la convention collective dont celle-ci fait partie, contrairement à l'interprétation de l'employeur, qui exige de dépasser ces limites et de se baser uniquement sur un article différent dans une convention collective différente entre des parties différentes;
  - ii) qu'elle permettra aux parties d'appliquer la clause et d'administrer la convention collective dans le cadre de l'interprétation;
- c) cette interprétation est acceptable, en ce sens qu'elle est à l'intérieur des limites de l'acceptabilité pour les parties - l'employeur semblant lui-même avoir reconnu, au passage que je cite au paragraphe 73 ci-dessus, que le fonctionnaire a droit à l'autre 23 % de son salaire en vertu de sa convention collective - et des valeurs juridiques d'équité et de caractère raisonnable.

[95] De plus, je constate que mon interprétation de la clause 30.07k) de la convention collective ne mène pas à des résultats discriminatoires ou absurdes.

[96] Enfin, je suis d'avis que, même si j'avais estimé impossible de préciser l'intention commune des parties, mon interprétation est conforme au principe selon lequel la disposition de la convention collective s'interprète en faveur de la partie qui ne pourrait autrement bénéficier de la pleine réalisation de cette disposition suivant son véritable sens, esprit et fin, en l'occurrence le fonctionnaire.

## VII. L'allégation de discrimination

[97] Dans l'éventualité où la Commission concluait en faveur de l'interprétation privilégiée par l'employeur, le fonctionnaire a fait valoir que celle-ci constitue de la discrimination, car il subit un traitement différentiel du fait de son état matrimonial et de son statut de famille, comme il ne peut bénéficier d'un avantage prévu par la

convention collective pour la seule raison que sa conjointe est également une fonctionnaire fédérale.

[98] L'employeur a répondu que la Commission n'était pas saisie pour entendre et trancher une affaire sur l'allégation de discrimination, car la formule 24 (l'Avis à la Commission canadienne des droits de la personne) n'a pas été signifiée et déposée dans un délai raisonnable et que, même si la Commission en avait été saisie, le fonctionnaire n'a pas réussi à satisfaire à son fardeau d'une preuve *prima facie* de discrimination liée à son état matrimonial ou à son statut de famille.

[99] Comme l'a fait la Cour fédérale dans *Dufour*, ayant conclu que l'interprétation donnée par l'employeur à l'article 30.07k) de la convention collective est déraisonnable et accueilli les griefs sur cette base, je considère que cette conclusion et cette décision permettent de disposer du dossier et que je n'ai pas à me prononcer sur l'allégation de discrimination.

### **VIII. Les mesures correctives**

[100] Comme je l'ai mentionné au paragraphes 73 et 74 ci-dessus, l'employeur a affirmé dans ses arguments écrits que « [...] si l'agent négociateur et le fonctionnaire insistent pour que l'employeur verse l'autre 23 % de son salaire auquel il a droit en vertu de sa convention collective [...] », ce qu'ils ont apparemment fait par le renvoi des griefs à l'arbitrage, il « va devoir entamer des démarches pour recouvrer [*sic*] l'argent versé en trop à Mme Lapointe, c'est-à-dire le 38 % qui a été versé en trop pour les 5 semaines, en vertu de la convention collective de cette dernière », en raison du paragraphe 155(3) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, de l'article 15, partie 3 de l'annexe de la Directive sur les conditions d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor et d'un avis d'information concernant les ressources humaines.

[101] Dans sa réplique, le fonctionnaire a réagi comme suit à cette intention de l'employeur :

*[...] À la lumière des paragraphes 13 et suivant des soumissions de l'employeur, nous soulignons l'importance d'obtenir un jugement déclaratoire quant à l'interprétation de l'article 30.07(k) de la convention collective. En effet, il appert que dans l'éventualité où le fonctionnaire obtiendrait gain de cause et recevrait les deux périodes de 5 semaines d'indemnités parentales demandées, l'employeur a l'intention de soustraire ces montants de la paye de la conjointe du fonctionnaire, et ce de façon rétroactive.*



*Nous croyons qu'une telle façon de contourner la décision de la Commission, fut-elle en faveur du fonctionnaire, ne serait ni souhaitable ni raisonnable puisqu'elle viderait de son sens la décision de la Commission. Nous soumettons donc que la Commission doit déclarer que l'interprétation privilégiée par le fonctionnaire en l'espèce n'ait pas pour effet de réduire les indemnités parentales de sa conjointe ou de lui porter préjudice de quelque façon que ce soit.*

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[102] Dans un courriel à la Commission du 27 mars 2020, l'employeur a affirmé que, dans sa réplique, le fonctionnaire :

*[...] a présenté une nouvelle demande quant à la déclaration qu'il souhaite obtenir de la Commission. Sans préjudice à la position déjà prise dans nos soumissions, l'employeur demande respectueusement le droit de présenter des soumissions sur cette nouvelle demande, dans l'éventualité où la Commission accueille [sic] le grief.*

[103] Invité à commenter cette demande de l'employeur, l'agent négociateur a répondu ce qui suit :

*[...] Tout d'abord, nous n'avons pas fait une nouvelle demande, nous avons précisé l'une de nos demandes initiales. EN effet, dans la section « conclusion » de nos soumissions, nous avons expressément demandé à la Commissions de :*

*« **DÉCLARER** que l'interprétation et l'application de l'article 30.07 de la convention collective faites par le SCC sont incorrectes et/ou discriminatoires ».*

*Dans notre réplique, au paragraphe 33, nous ne faisons que « [souligner] l'importance d'obtenir un jugement déclaratoire quant à l'interprétation de l'article 30.07(k) de la convention collective », puisque l'employeur semble vouloir retirer à la conjointe du fonctionnaire ce à quoi il pourrait éventuellement avoir droit s'il avait gain de cause.*

*Le but de cette intervention est simplement d'insister sur le fait que nous avons besoin d'un jugement déclaratoire étoffé quant à l'application et l'interprétation de l'article de la convention collective afin d'éviter un litige futur concernant la conjointe du fonctionnaire.*

*Puisque nous n'avons pas ajouter de demandes ou modifier nos demandes initiales, considérant que la Commission dispose de toute l'information nécessaire ainsi que des arguments des deux parties, et considérant que la Commission dispose des pleins pouvoirs pour rendre un jugement par rapport à nos demandes, il nous apparaît futile de faire des représentations additionnelles.*

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[104] S'en est suivi un échange de correspondance que je résume comme suit :

- a) l'employeur a persisté dans son opinion que le fonctionnaire a présenté une nouvelle demande, et il a maintenu sa demande de présenter des soumissions sur cette nouvelle demande dans l'éventualité où la Commission accueille les griefs;
- b) le 31 mars 2020, la Commission a accordé la demande de l'employeur de présenter des arguments relatifs à la réplique de l'agent négociateur et elle a ordonné que ces arguments soient faits au plus tard le 7 avril 2020, et que l'agent négociateur aurait la possibilité de répondre à ces arguments, s'il le souhaite, au plus tard le 14 avril 2020;
- c) l'employeur a alors demandé de mettre les échéances en suspens « [...] jusqu'à ce que la pandémie du COVID-19 s'apaise [...] » parce que les employés du Conseil du Trésor du Canada doivent travailler de la maison « avec très peu de ressources »;
- d) le 7 avril 2020, la Commission a accordé la demande de l'employeur de présenter des arguments relatifs à la réplique de l'agent négociateur dans l'éventualité où la Commission accueille les griefs, elle a réitéré que, dans cette éventualité, l'agent négociateur aura la possibilité de répondre à ces arguments et elle a ordonné que les échéances pour les arguments des parties soient fixées à une date ultérieure.

[105] Pour les motifs qui précèdent, j'ai accueilli les griefs. Conformément à l'ordonnance du 7 avril 2020, l'employeur pourra donc présenter des arguments relatifs à la réplique de l'agent négociateur, et ce dernier aura la possibilité d'y répondre, s'il le souhaite.

[106] Au moment d'écrire ces lignes, la pandémie de la COVID-19 ne s'est pas apaisée et les employés du Conseil du Trésor du Canada doivent toujours travailler de la maison, ce qui complique évidemment la fixation d'échéances.

[107] Par contre, les faits à l'origine du premier des deux griefs du fonctionnaire remontent maintenant à plus de huit ans, et la pandémie de la COVID-19 ne doit pas devenir un prétexte pour reporter indéfiniment la satisfaction de son besoin de justice.

[108] Je m'abstiens donc pour le moment de me prononcer sur les mesures correctives demandées par le fonctionnaire.

[109] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

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

## **IX. Ordonnance**

[110] Les griefs sont accueillis.

[111] La Commission se prononcera sur les mesures correctives demandées par le fonctionnaire à la suite de la réception des soumissions écrites de l'employeur, auxquels l'agent négociateur aura la possibilité de répondre, s'il le souhaite.

[112] Les échéances pour l'envoi des arguments écrits à la Commission par les parties seront fixées en consultation avec celles-ci, une fois que les parties auront pris connaissance de la présente décision.

Le 23 mars 2021.

**Paul Fauteux,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**

---

**ANNEXE****CLAUSES PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
CITÉES PAR LES PARTIES****ARTICLE 1****OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION**

**1.01** La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, le Syndicat et les employé-e-s et d'énoncer certaines conditions d'emploi pour tous les employé-e-s décrits dans les certificats émis le 13 mars 2001 à l'égard des employé-e-s du groupe des services correctionnels.

**1.02** La présente convention collective a pour but d'établir, dans le cadre des lois existantes, des relations de travail ordonnées et efficaces entre l'Employeur, le Syndicat et les employé-e-s et de déterminer des conditions de travail visant à promouvoir la sécurité et le bien-être des employé-e-s.

De plus, les parties à la présente convention ont aussi comme objectif que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement.

[...]

**PARTIE 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL**

[...]

**ARTICLE 30****AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

[...]

**30.03 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.

b) Nonobstant l'alinéa a) :

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

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

La période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la

date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

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

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

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

(i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

(ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 31 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 31 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

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

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

### **30.04 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 de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

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

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

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la 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 à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* 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 à la division (B).

b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division 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 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.04c(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
- (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux, auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux 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.

[...]

### **30.06 Congé parental non payé**

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

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

c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.

d) Nonobstant les alinéas a) et b) :

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

ou

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

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

e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

f) L'employeur peut :

(i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;



(ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

(iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

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

### 30.07 Indemnité parentale

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

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

(iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :

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

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 30.04a)(iii)(B), le cas échéant;

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

(indemnité reçue) X (période non travaillée  
après son retour au travail)  
[période totale à travailler  
précisée en (B)]

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* 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 à la division (B).

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

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

(i) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

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

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

d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.07c(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

(i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

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

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

h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé 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 le taux qu'il touchait ce jour-là.

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

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

[Je mets en évidence.]