

Date : 20120224

Dossiers : 566-02-1162 à 1164,  
1362 à 1364,  
1434, 1482 et 1593

Référence : 2012 CRTFP 25



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

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**RACHEL EXETER**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL  
(Statistique Canada)**

défendeur

Répertorié

*Exeter c. Administrateur général (Statistique Canada)*

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

**MOTIFS DE DÉCISION**

***Devant*** : Michele A. Pineau, arbitre de grief

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

***Pour le défendeur*** : Adrian Bieniasiewicz, avocat

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits.  
(Traduction de la CRTFP)

**I. Questions renvoyées à l'arbitrage**

[1] Mme Rachel Exeter, la demanderesse et fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), a présenté à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») une demande visant à faire annuler les modalités établies dans le protocole d'entente qu'elle a signé le 11 février 2009 (le « protocole d'entente »), alléguant que l'administrateur général de Statistique Canada (l'« employeur ») ne s'était pas conformé aux modalités qui y sont énoncées et qu'elle aurait souscrit au protocole d'entente sous la contrainte. Durant la médiation ayant mené au règlement de ses différends, Mme Exeter était représentée par une avocate. Depuis la signature du protocole d'entente, Mme Exeter n'a pas retiré ses griefs, comme elle s'était engagée à faire. Mme Exeter n'est plus représentée par un avocat. Elle a également demandé ma récusation à titre d'arbitre de grief chargée d'entendre et de prendre une décision relativement à sa demande d'annulation du protocole d'entente.

[2] Les dossiers suivants m'ont été renvoyés car ils ont un lien avec la question de la validité de l'entente conclue le 11 février 2009 : 566-02-1162 à 1164, 1362 à 1364, 1434, 1482 et 1593. En l'instance, par souci de simplicité, les revendications de Mme Exeter ont été présentées comme étant une seule et même demande. Il convient également de souligner que la fonctionnaire était initialement représentée par l'Association canadienne des employés professionnels (l'« ACEP »); elle ne l'est plus.

[3] Les demandes de Mme Exeter dont la Commission est saisie et qui étaient visées par le protocole d'entente peuvent être résumées comme suit :

- 1) 566-02-1162 – grief – mesure disciplinaire – renvoi à la maison pour une journée et demie (1,5 jours), sans salaire;
- 2) 566-02-1163 – grief – mesure disciplinaire – demande de congé pour bénévolat refusée le 15 février 2006, en violation de la pratique antérieure à cet égard et de la clause 21.16 de la convention collective;
- 3) 566-02-1164 – grief – mesure disciplinaire – suspension d'une (1) journée injuste, vexatoire et qui constitue une mesure de représailles et une violation des clauses 35.05 et 36.01 de la convention collective;

- 4) 566-02-1362 - grief - mesure disciplinaire - suspension de trois (3) jours, soit une mesure discriminatoire illicite fondée sur la race et l'incapacité;
- 5) 566-02-1363 - grief - mesure disciplinaire - suspension d'une (1) journée, soit une mesure discriminatoire illicite fondée sur la race et l'incapacité;
- 6) 566-02-1364 - grief - mesure disciplinaire - suspension de cinq (5) jours, soit une mesure discriminatoire illicite fondée sur la race;
- 7) 566-02-1434 - grief - mesure disciplinaire - suspension de sept (7) jours qui est empreinte de mauvaise foi, constitue du harcèlement, est en violation des clauses 35.01 et 40.17 de la convention collective, et constitue une mesure discriminatoire illicite dont la nature n'est pas précisée;
- 8) 566-02-1482 - grief - mesure disciplinaire - suspension de dix (10) jours, en violation de la clause 35.01 de la convention collective;
- 9) 566-02-1593 - grief - mesure disciplinaire déguisée (licenciement) et licenciement pour rendement insatisfaisant qui est le résultat de vices dans le processus d'évaluation du rendement, en violation de la clause 16.10 (élimination de la discrimination) de la convention collective et qui constitue une mesure discriminatoire illicite fondée sur une incapacité physique.

[4] Dans l'analyse de cette demande, il est utile de passer en revue les divers échanges pertinents entre Mme Exeter, l'employeur et la Commission qui ont eu lieu depuis la signature du protocole d'entente le 11 février 2009.

[5] Le 28 mai 2009, Mme Exeter a écrit à la Commission, demandant que j'intervienne, à titre d'arbitre de grief qui a négocié le protocole d'entente, [traduction] « [...] dans le cadre d'une rencontre entre les parties ou autrement ». Elle a mentionné [traduction] « [qu'] il n'était pas sage de signer une entente avant que toutes les questions aient été satisfaites », et que l'employeur n'avait pas voulu régler les questions encore en litige liées au protocole d'entente et qu'il n'était toujours pas disposé à le faire. Mme Exeter a notamment allégué que l'employeur ne s'était pas acquitté des obligations qui lui incombent aux termes du protocole d'entente.

[6] Le 19 juin 2009, l'employeur a répondu par l'entremise de son avocat, déclarant qu'il avait effectivement réglé toutes les questions soulevées par l'avocate de

Mme Exeter après la médiation et qu'il s'était dûment acquitté de ses obligations conformément au protocole d'entente. L'employeur a également fait valoir que Mme Exeter persistait à refuser de se conformer aux modalités du protocole d'entente et de s'acquitter de ses obligations en vertu de ce protocole.

[7] Le 17 juillet 2009, l'employeur a écrit à la Commission et a demandé que l'arbitre de grief demeure saisi uniquement des aspects de l'affaire en lien avec la mise en œuvre du protocole d'entente, conformément au paragraphe 22 du protocole.

[8] Le 29 juillet 2009, Mme Exeter a répondu en faisant état de ce qu'elle prétendait être des infractions au protocole d'entente et a acquiescé à ce que je demeure, à titre d'arbitre de grief, saisie des questions qu'elle a énumérées.

[9] Le 29 octobre 2009, à ma demande, la Commission a écrit aux parties pour les informer qu'une audience aurait lieu afin de traiter les trois questions suivantes : si le protocole d'entente est final et s'il lie Mme Exeter et l'employeur; le cas échéant, si l'employeur ou Mme Exeter omettait de se conformer au protocole d'entente; et, selon le cas, quelle ordonnance serait appropriée dans les circonstances.

[10] Le 2 février 2010, j'ai demandé de reporter l'audience à une date ultérieure en attendant le résultat d'*Amos*, alors en instance devant la Cour d'appel fédérale.

[11] Le 3 février 2011, la Cour d'appel fédérale a rendu sa décision relativement à *Amos c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 38. Les parties ont été avisées de la décision; en outre, un exemplaire de celle-ci a été remis à la fonctionnaire.

[12] Le 20 mai 2011, j'ai fixé une conférence téléphonique avec Mme Exeter et l'employeur qui devait avoir lieu le 6 juin 2011. Cette conférence avait pour but de discuter plus en détail des questions qui feraient l'objet d'une audience et obtenir les disponibilités des parties en vue d'une audience d'une journée.

[13] Le 26 mai 2011, Mme Exeter a écrit à la Commission, demandant que l'arbitre de grief annule le protocole d'entente, et ce, avant de décider si les parties s'y étaient conformées, alléguant qu'il avait été signé [traduction] « [...] sous l'intimidation, la contrainte, l'influence indue, alors qu'elle souffrait d'incapacités médicales et physiques, de coercition, d'angoisse et de crainte, et que cela était abusif. » Mme Exeter a demandé que l'arbitre de grief traite sa demande.

[14] Le 2 juin 2001, la Commission a répondu à la lettre du 26 mai 2011 de Mme Exeter, l'informant qu'un arbitre de grief ne pouvait unilatéralement annuler un protocole d'entente à la demande d'une des parties et qu'il fallait entendre l'argumentation des deux parties avant de prendre une décision. Par conséquent, la Commission a informé Mme Exeter que sa demande serait traitée lors de la conférence téléphonique préparatoire à l'audience prévue le 6 juin 2011.

[15] Le 13 juin 2011, Mme Exeter a écrit de nouveau à la Commission, voulant obtenir [traduction] « des précisions » relativement à deux points. Tout d'abord, elle voulait savoir si ma décision allait tenir compte de ses allégations voulant qu'elle ait signé le protocole sous la contrainte, l'intimidation et l'influence indue, alors qu'elle souffrait d'une incapacité physique et médicale et que cela était abusif. De plus, elle voulait savoir si elle serait informée des moyens à prendre afin de contester le protocole d'entente dans l'éventualité où la Commission décidait qu'elle n'avait pas compétence pour instruire cette question.

[16] Le 16 juin 2011, à ma demande, la Commission a écrit aux parties afin de leur faire part des directives suivantes :

[Traduction]

*L'arbitre de grief Pineau a donné les directives suivantes.*

*En ce qui a trait à la première question soulevée dans la lettre de Mme Exeter datée du 13 juin 2011, une audience aura lieu pour traiter de la seule question de l'allégation de Mme Exeter voulant qu'elle ait signé le protocole d'entente du 12 février 2009 sous la contrainte. Mme Exeter a le fardeau de la preuve à cet égard.*

*Afin de mieux cibler l'objet de l'audience, Mme Exeter est priée d'acheminer à l'avocat de l'employeur, M<sup>r</sup> Adrian Bieniasiewicz, de même qu'à la Commission, une copie de tous les documents qu'elle entend produire en preuve lors de l'audience, et ce, au plus tard le 15 juillet 2011, ainsi que le résumé du témoignage anticipé de chacun des témoins qu'elle entend citer à témoigner à l'audience, résumant leur preuve et la pertinence de cette preuve. De même, l'avocat de l'employeur est également prié d'acheminer à Mme Exeter et à la Commission une copie de tous les documents qu'il entend produire en preuve à l'audience, ainsi que le résumé du témoignage anticipé de chacun de ses témoins, et ce, **au plus tard le 12 août 2011.***

*La Commission refuse de fournir à Mme Exeter des conseils quant au deuxième point soulevé dans sa lettre du 13 juin 2011. Il pourrait être opportun pour Mme Exeter qu'elle obtienne des conseils à ce sujet auprès d'un conseiller juridique.*

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

[17] Le 22 juin 2011, l'employeur a écrit à la Commission et a indiqué que Mme Exeter continuait à enfreindre les modalités et conditions du protocole d'entente, occasionnant ainsi des frais juridiques substantiels à l'employeur. L'employeur a demandé à l'arbitre de grief d'intervenir. Il a également fourni les dates auxquelles il n'était pas disponible en vue de l'audience.

[18] Le 5 juillet 2011, la Commission a rappelé aux parties qu'elles devaient lui faire parvenir leur disponibilité en vue de l'établissement de dates d'audience; elle leur a aussi rappelé la demande de l'arbitre de grief quant à la communication des documents et des résumés des témoignages anticipés.

[19] Le 13 juillet 2011, dans une lettre à l'attention du président de la Commission, Mme Exeter a demandé que la Commission affecte un autre arbitre de grief pour statuer sur la validité du protocole d'entente. Elle a allégué que l'arbitre de grief était en conflit d'intérêts car elle était [traduction] « directement affectée par le résultat ». Mme Exeter a déclaré que les allégations de l'employeur quant au non-respect du protocole d'entente et à l'accumulation substantielle des frais que cela lui occasionnait étaient [traduction] « absurdes » et plutôt attribuables [traduction] « au comportement immoral » de certains de ses représentants.

[20] Le 19 juillet 2011, le président de la Commission a rejeté la demande de Mme Exeter d'affecter un autre arbitre de grief aux affaires en cause, précisant que les directives données par l'arbitre de grief déjà saisie de ces affaires étaient toujours en vigueur. Mme Exeter a été avisée qu'en l'absence d'une réponse complète aux directives données à cet égard, la question de la conformité aux modalités du protocole d'entente serait tranchée par l'arbitre de grief sans qu'il y ait une audience et suivant la documentation déjà versée au dossier.

[21] Vu le défaut de Mme Exeter de respecter les directives de l'arbitre de grief dans les délais prescrits, la Commission a avisé les parties qu'elle trancherait les affaires

dont elle était saisie sans qu'il y ait une audience et suivant la documentation déjà versée au dossier.

[22] Le 5 août 2011, Mme Exeter s'est adressée au président de la Commission. Elle lui a demandé ma récusation à titre d'arbitre de grief chargée de statuer sur sa demande et l'affectation d'un autre arbitre de grief pour statuer sur la question de la non-conformité de l'employeur aux modalités du protocole d'entente.

[23] Le 17 août 2011, Mme Exeter a déposé un « avis de motion » en vertu de l'article 36 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « *LRTFP* ») afin qu'une ordonnance soit rendue a) m'interdisant de fixer une audience, d'instruire ou de rendre une ordonnance pour faute d'exécution; b) désignant un arbitre de grief indépendant chargé d'examiner la validité du protocole d'entente; c) prévoyant toute autre ordonnance jugée juste par la Commission. L'« avis de motion » précité a été rejeté par la Commission dans 2012 CRTFP 24, laissant à mes soins la décision quant à ma récusation. L'avis de motion était accompagné, en annexe, de l'affidavit signé par Mme Exeter, ses représentations écrites, une copie du protocole d'entente, une copie d'un certificat médical daté du 14 juillet 2011, et des extraits de la *LRTFP*, de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la *Déclaration canadienne des droits*.

[24] L'employeur a répondu le 29 septembre 2011, faisant valoir que la requête de Mme Exeter était futile, frivole, vexatoire et entachée de mauvaise foi, et qu'elle devrait être rejetée. L'employeur a notamment soutenu que rien ne m'empêchait de rendre une ordonnance relativement au protocole d'entente, car je n'étais pas partie aux procédures. Il a ajouté que je n'avais par ailleurs aucun intérêt quant au résultat de l'ordonnance concernant la non-conformité de Mme Exeter au protocole d'entente ou la validité dudit protocole. L'employeur a en outre fait valoir que le paragraphe 224(2) de la *LRTFP* n'était ni pertinent ni applicable dans les circonstances. Il a également soutenu que l'allégation de Mme Exeter voulant qu'elle ait signé le protocole d'entente sous la contrainte n'était pas fondée et que cette même allégation avait été contredite par les arguments d'un témoin. L'employeur a notamment produit un affidavit d'un témoin contredisant les assertions de Mme Exeter. L'employeur a par ailleurs soumis que la fonctionnaire s'estimant lésée avait été accompagnée d'une avocate tout au long du processus de médiation, qu'elle avait reçu le 6 mars 2009 un chèque au montant de 128 971,00 \$, tel qu'il était prévu à l'article 12 du protocole d'entente, et qu'elle l'avait encaissé le 13 mars 2009. L'employeur a en outre fait valoir que ce n'est que le

26 mai 2011 que Mme Exeter a soulevé pour la première fois le fait qu'elle avait signé le protocole d'entente sous la contrainte et une influence indue, alors qu'elle souffrait d'incapacités médicales et physiques, de coercition, d'angoisse et qu'elle avait peur. L'employeur a soutenu que la requête était non fondée et devrait être rejetée.

## **II. Analyse**

[25] À partir des nombreux arguments de Mme Exeter, j'ai identifié les deux questions principales suivantes :

- 1) La crainte de partialité : étant l'arbitre de grief ayant présidé à la médiation du protocole d'entente, existe-t-il une crainte de partialité selon laquelle je ne donnerai pas à Mme Exeter le bénéfice d'une audience juste et équitable?
- 2) Le protocole d'entente doit-il être annulé : est-ce qu'il y a lieu d'annuler le protocole d'entente au motif qu'il aurait été signé sous la contrainte, que la fonctionnaire souffrait de problèmes de santé au moment de la signature, et que l'employeur aurait omis de se conformer aux modalités du protocole d'entente?

### **A. La crainte de partialité**

[26] Mme Exeter a allégué qu'il y aurait une crainte raisonnable de partialité si je devais continuer à rendre des décisions relativement à ses griefs et à sa plainte, pour les motifs suivants :

- elle n'a pas eu droit à une audience juste et équitable;
- la nature de l'audience qui devait avoir lieu a changé;
- j'ai un intérêt direct à l'égard des griefs renvoyés à l'arbitrage, ce qui contrevient au paragraphe 224(2) de la *LRTEP*;
- il convient de désigner un arbitre de grief indépendant qui n'a jamais été impliqué dans l'affaire en instance.

[27] La question de savoir ce qui constitue une crainte raisonnable de partialité a fait l'objet de plusieurs décisions judiciaires. Dans la décision faisant autorité en la matière, *Committee for Justice and Liberty et al. c. L'Office national de l'énergie*



[1978] 1 R.C.S. 369, de la Cour suprême du Canada, le juge de Grandpré, quoique dissident quant au fond de l'affaire, a élaboré aux pages 394 et 395 la définition suivante de ce qui constitue la crainte de partialité, qui a résisté à l'épreuve du temps :

[...]

*[...] la crainte de partialité doit être raisonnable et le fait d'une personne sensée et raisonnable qui se poserait elle-même la question et prendrait les renseignements nécessaires à ce sujet [...] ce critère consiste à se demander « à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique. [...]*

*Je ne vois pas de différence véritable entre les expressions que l'on retrouve dans la jurisprudence, qu'il s'agisse de « crainte raisonnable de partialité », « de soupçon raisonnable de partialité », ou « de réelle probabilité de partialité ». Toutefois, les motifs de crainte doivent être sérieux et je suis complètement d'accord avec la Cour d'appel fédérale qui refuse d'admettre que le critère doit être celui d'« une personne de nature scrupuleuse ou tatillonne. »*

[...]

L'extrait ci-dessus donne à penser que le critère de ce qui constitue une crainte raisonnable de partialité est tributaire des faits de l'affaire ainsi que des circonstances et des procédures dans leur ensemble.

[28] Dans *R. c. S. (R.D.)*, [1997] 3 R.C.S. 484, la Cour suprême du Canada a identifié les considérations suivantes comme étant pertinente pour déterminer ce qu'est un décideur impartial et les éléments dont il y lieu de tenir compte à cet égard :

- 1) une personne bien renseignée, au courant de l'ensemble des circonstances pertinentes (page 531);
- 2) une personne capable de procéder avec un esprit ouvert à l'examen prudent, détaché et circonspect de la réalité complexe de chaque cas (page 506);
- 3) la question de savoir s'il y a crainte raisonnable de partialité doit être abordée avec une compréhension nuancée et contextuelle des éléments en litige (page 509).

[29] Selon Mme Exeter, j'aurais, à titre d'arbitre de grief initial, une opinion définitive sur les questions dont je suis saisie, empêchant ainsi une décision en sa faveur quant au bien-fondé de sa demande. Or, le fait que l'arbitre de grief ait assisté les parties dans le règlement de leurs différends ne fait pas nécessairement en sorte qu'il est partial. Un arbitre de grief peut entendre la preuve et l'argumentation des parties et rendre une décision fondée sur les faits qui lui sont présentés sans être influencé par des discussions préalables qui ont eues lieu avec les parties. En outre, le paragraphe 226(2) de la *LRTFP* prévoit qu'un arbitre de grief peut aider les parties à régler un différend, et ce, sans qu'il soit porté atteinte à sa compétence à titre d'arbitre de grief chargé de trancher les questions qui n'auront pas été réglées. Par conséquent, la participation continue de l'arbitre de grief ne suscite pas en soi une crainte raisonnable de partialité à moins d'une preuve convaincante du contraire.

[30] J'ai remarqué que, dans sa correspondance du 29 juillet 2009, Mme Exeter a convenu que l'arbitre de grief devait demeurer saisie de l'affaire. Mme Exeter a écrit au président de la Commission, le 13 juillet 2011 seulement, pour lui demander ma récusation, soit après la conférence préparatoire à l'audience du 6 juin 2011, après la communication des directives préparatoires à l'audience le 16 juin 2011, et après mon refus d'invalider unilatéralement le protocole d'entente. Mme Exeter n'a pas donné suite à mes directives de fournir l'information requise en vue de l'audience au plus tard le 12 août 2011; elle a plutôt déposé un avis de motion aux termes de l'article 36 de la *LRTFP* le 17 août 2011 afin de demander ma récusation.

[31] Cette séquence d'événements ne justifie pas ma récusation. Mme Exeter n'a pas été privée d'une audience; elle a simplement décidé de ne pas se conformer aux directives préparatoires à l'audience qui lui avaient été clairement formulées, en dépit des rappels à cet égard. Son comportement me démontre plutôt un manque d'intérêt envers la tenue d'une audience. L'arbitre de grief est maître de sa procédure, sous réserve des règles de justice naturelle et d'équité procédurale, conformément au paragraphe 226(1) de la *LRTFP*. Les parties ne dictent pas la procédure à suivre lors d'une audience. L'arbitre de grief est chargé de veiller à ce que le processus d'arbitrage fonctionne sans anicroche, et c'était précisément le but visé par la divulgation des directives préalablement à l'audience.

[32] En l'instance, je suis au courant de toutes les circonstances pertinentes, et je suis capable de procéder à l'examen prudent et détaché des questions en litige

soulevées par Mme Exeter. Je n'ai aucun intérêt à l'égard du résultat de l'une ou l'autre des affaires à trancher.

[33] Mme Exeter a allégué que la nature de l'audience qui devait avoir lieu avait changé. Ce n'est pas exact. Le 26 mai 2011, Mme Exeter a allégué pour la première fois qu'elle avait signé le protocole d'entente sous la contrainte. Afin de répondre à cette allégation, j'ai accepté de tenir une audience d'une journée dédiée à cette question. Afin d'assurer l'efficacité de la tenue de cette audience et pour donner l'occasion à l'employeur de répliquer à la nouvelle allégation de la fonctionnaire, j'ai ordonné aux parties de se communiquer respectivement les documents qui devaient être présentés et le résumé des témoignages anticipés avant l'audience. Mme Exeter ne s'est pas conformée aux directives dans les délais impartis. Elle a plutôt déposé un avis de motion pour ma récusation. Par conséquent, aucune date d'audience n'a été fixée. Le 15 août 2011, les parties ont été avisées par la Commission que le tout avait été renvoyé à l'arbitre de grief en vue d'un règlement.

[34] Pour ces motifs, je conclus que Mme Exeter n'a pas fourni de motifs ou des éléments de preuve convaincants au soutien de sa demande pour ma récusation. Par conséquent, sa demande est rejetée.

#### **B. Est-ce qu'il y lieu d'annuler le protocole d'entente?**

[35] Mme Exeter a demandé que le protocole d'entente soit annulé parce qu'elle l'avait signé sous la contrainte, qu'elle avait des problèmes de santé à l'époque de la signature, et parce que l'employeur ne s'était pas conformé aux modalités de l'entente.

[36] J'ai étudié les documents que Mme Exeter a déposés dans le cadre de son avis de motion, bien qu'ils ne soient pas ceux qui avaient été demandés dans le cadre des directives préalables à l'audience, et que les allégations y soient entremêlées aux arguments concernant ma récusation.

[37] Je résumerai comme suit les sections pertinentes de l'affidavit de Mme Exeter. Le 11 février 2009, à 14 h, Mme Exeter et son avocate ont assisté à une réunion pour discuter d'une entente. Mme Exeter a affirmé qu'elle n'était pas préparée pour une telle rencontre. La participation de son avocate a été minimale, sauf lorsqu'il a été question des demandes auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail auxquelles on a demandé à la fonctionnaire

de renoncer. Vers 19 h, Mme Exeter s'est sentie mal; elle avait mal à la tête et souffrait de nausées. De plus, elle n'avait pas ses médicaments d'ordonnance. Les pourparlers se sont poursuivis. Mme Exeter a affirmé avoir refusé les propositions de l'employeur à plusieurs reprises au courant de la soirée, et avoir demandé l'ajournement de l'audience dont la suite était prévue le lendemain. En l'absence d'un règlement, l'arbitre de grief a refusé de reporter l'audience prévue. Mme Exeter a affirmé qu'elle avait été contrainte à signer en raison de déclarations faites par l'arbitre de grief dans le cadre de la médiation. Mme Exeter affirme qu'elle n'était pas apte médicalement à prendre une décision, qu'elle était en détresse et inapte mentalement. Le protocole d'entente a été signé après minuit ce soir-là. Le lendemain matin, Mme Exeter a communiqué avec son avocate pour l'informer de la pression dont elle avait fait l'objet pour signer le protocole d'entente, et lui a demandé quelles mesures pouvaient être prises pour faire annuler le protocole d'entente. Son avocate lui a répondu qu'elle ne pouvait rien y faire, que ce n'était plus de son ressort. Ainsi, Mme Exeter a soutenu qu'elle avait été forcée de signer le protocole d'entente [traduction] « [...] sous l'intimidation, la contrainte, l'influence indue, alors qu'elle souffrait d'incapacités médicales et physiques, de coercition, d'angoisse et de crainte, et que cela était abusif ».

[38] Le 13 mars 2009, Mme Exeter a encaissé un chèque de 128 971,00 \$, tel qu'il a été négocié au paragraphe 12 du protocole d'entente. Le 28 mai 2009, elle a communiqué avec la Commission pour lui faire part de son insatisfaction à l'égard du protocole d'entente. Il n'est pas mentionné dans cette lettre que le protocole d'entente avait été signé sous la contrainte. Mme Exeter y alléguait plutôt que l'employeur ne lui avait pas fourni les formulaires d'impôt complétés comme elle l'aurait voulu et qu'elle n'avait pas reçu les manuels de formation que l'employeur devait lui remettre.

[39] Lors de la conférence préparatoire du 6 juin 2011, Mme Exeter a déclaré qu'elle avait été très déçue de constater le peu d'argent qu'il lui restait du règlement financier une fois déduites les retenues fiscales, et qu'elle avait dû verser à son avocate une somme supérieure à ce qui avait été convenu au départ.

[40] Le certificat médical fourni par Mme Exeter afin d'établir son état de santé est daté du 14 juillet 2011. Il y est écrit qu'elle souffre de troubles médicaux depuis plusieurs années, qu'elle avait été évaluée la dernière fois en juin 2011, et qu'elle avait été référée à d'autres spécialistes de la santé. Ce certificat, dont la date est postérieure

de quelque 29 mois à la date de la signature du protocole d'entente, ne peut être considéré comme constituant une preuve claire et convaincante de l'état de santé de Mme Exeter le 11 février 2009. Je considère que cette preuve n'étaye pas l'allégation que Mme Exeter a signé le protocole d'entente sous la contrainte. Elle n'a pas présenté ni évoqué quelque preuve crédible et indépendante pour étayer son allégation qu'elle a signé le protocole d'entente sous la contrainte.

[41] Il convient de souligner ici que, tout au long du processus de médiation, Mme Exeter était représentée par une avocate. Il est clairement énoncé au paragraphe 20 du protocole d'entente que Mme Exeter était représentée par une avocate et que son approbation était irrévocable :

[Traduction]

[...]

*20. La fonctionnaire s'estimant lésée **comprend le caractère irrévocable de cette approbation** et de sa démission et a **bénéficié d'une représentation juridique tout au long du processus de règlement** menant à la signature de la présente entente.*

[...]

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

[42] Mme Exeter renie maintenant le rôle de son avocate dans le règlement de ses différends avec l'employeur. Peu importe les préoccupations de Mme Exeter quant à la qualité de la représentation juridique dont elle a bénéficié durant le processus de médiation, je ne suis pas habilitée à y remédier.

[43] Pour ces motifs, je rejette la partie de la demande demandant que le protocole d'entente soit annulé au motif que Mme Exeter l'aurait signé sous la contrainte. Je conclus que le protocole d'entente est final et lie Mme Exeter et l'employeur.

### **C. Le retrait des griefs de Mme Exeter**

[44] Je vais maintenant aborder la question des conséquences résultant du fait que Mme Exeter n'a pas retiré ses griefs.

[45] Dans *Amos*, la Cour d'appel fédérale s'est penchée sur la portée de la compétence de l'arbitre de grief en vertu de la *LRFP* relativement à des différends liés

à des ententes de règlement intervenues entre les parties relativement à des questions susceptibles d'être renvoyées à l'arbitrage. La question traitée dans *Amos* peut se résumer comme suit : à quelle tribune doit recourir une partie qui a réglé un grief à l'égard duquel un arbitre de grief a compétence et qui allègue par la suite que l'autre partie ne s'est pas conformé à l'entente de règlement? Dans *Amos*, la Cour d'appel fédérale a statué qu'un arbitre de grief était habilité à décider si une partie se conformait aux modalités d'une entente de règlement et, au besoin, du redressement approprié. La Cour d'appel fédérale était d'accord avec la conclusion de l'arbitre de grief qu'il avait compétence pour statuer sur une allégation du non-respect d'une entente finale et exécutoire si le protocole d'entente se rapportait à un grief portant sur une question visée au paragraphe 209(1) de la *LRTFP*.

[46] En l'instance, comme il est énoncé dans la lettre du 28 mai 2009 de Mme Exeter à l'employeur, les plaintes de cette dernière au sujet de la non-conformité de l'employeur à l'égard du protocole d'entente visent la façon dont le formulaire T4A de l'Agence du revenu du Canada a été rempli à la suite de l'entente; les plaintes comprennent aussi une allégation voulant que l'employeur ait négligé de lui retourner les manuels de formation demandés dans le cadre du protocole d'entente.

[47] L'article 209 de la *LRTFP* prévoit qu'un fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage les questions suivantes seulement:

*209. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur*

*a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;*

*b) soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;*

*c) soit, s'il est un fonctionnaire de l'administration publique centrale :*

*(i) la rétrogradation ou le licenciement imposé sous le régime soit de l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques pour rendement insuffisant, soit de l'alinéa 12(1)e) de cette loi pour*

*toute raison autre que l'insuffisance du rendement,  
un manquement à la discipline ou une inconduite*

*(ii) la mutation sous le régime de la Loi sur l'emploi  
dans la fonction publique sans son consentement  
alors que celui-ci était nécessaire [...]*

[...]

[48] De toute évidence, les griefs disciplinaires déposés par Mme Exeter portaient sur des questions visées au paragraphe 209(1) de la *LRTFP* et, partant, un arbitre de grief a compétence pour décider du redressement approprié. Bien qu'il soit possible que les parties en viennent à un règlement relativement à diverses questions, y compris celles qui ne peuvent être renvoyées à l'arbitrage, dès qu'un protocole d'entente porte sur un grief pouvant être renvoyé à l'arbitrage, l'arbitre de grief a compétence pour décider si une partie a omis de se conformer au protocole d'entente et, le cas échéant, quel est le redressement approprié eu égard aux circonstances.

[49] Les paragraphes 1, 3 et 5 du protocole d'entente traitent du retrait des griefs de Mme Exeter déposés devant la Commission comme étant une condition de l'entente de règlement. Il est également question d'une plainte devant la Commission mais dont je ne suis pas saisie. Par ailleurs, le paragraphe 2 traite de plaintes devant d'autres tribunaux administratifs dont je ne suis pas saisie; il n'a pas été tenu compte de ces plaintes. Au moment de la rédaction de la présente décision, Mme Exeter n'avait pas retiré ses griefs. Il convient de régler cette question. Les paragraphes 1, 3 et 5 du protocole d'entente se lisent comme suit :

[Traduction]

[...]

*1. La fonctionnaire s'estimant lésée a déposé des griefs contre Statistique Canada (l'« employeur ») dont les numéros de dossiers de la Commission des relations de travail de la fonction publique (la « Commission ») sont : 566-02-1162 à 566-02-1164, 566-02-1362 à 1364, 566-02-1432, 566-02-1482, 566-02-1593 et 561-355.*

[...]

*3. Tous les griefs ou plaintes dont il est question au paragraphe 1 [et 2] ci-dessus, ainsi que tout autre grief, plainte ou revendication de la part de la fonctionnaire s'estimant lésée, connus ou inconnus des parties, sont collectivement appelés aux fins des présentes les « griefs ».*

[...]

*5. Sous réserve de la satisfaction des modalités énoncées au présent protocole d'entente, les griefs et plaintes susmentionnés sont par les présentes retirés. La fonctionnaire s'estimant lésée s'engage à aviser par écrit la Commission du retrait desdits griefs peu après la signature des présentes.*

[...]

[50] Afin que l'arbitre de grief puisse dûment s'acquitter du mandat qui lui est confié dans le préambule de la *LRTFP*, soit de veiller à la résolution efficace des problèmes liés aux conditions d'emploi et au caractère définitif des décisions rendues tel que prévu à l'article 233 de la *LRTFP*, l'arbitre de grief doit être habilité à établir quand une affaire a été réglée de manière définitive par les parties.

[51] Les modalités du protocole d'entente énoncent clairement que le retrait des griefs constituait une condition du protocole. Aucune réserve n'y est énoncée à l'effet que le retrait des griefs était assujéti à l'exécution par l'employeur de ses obligations. À la lumière de mes conclusions énoncées précédemment dans la présente décision, je conclus que les modalités du protocole d'entente, en ce qui concerne les griefs, ont dûment été satisfaites par l'employeur, étant donné le fait que Mme Exeter a accepté et encaissé le montant prévu à titre de règlement monétaire prévu au paragraphe 12 du protocole d'entente. Or, Mme Exeter n'a jamais informé la Commission qu'elle retirait ses griefs. Par conséquent, je conclus que c'est elle qui ne s'est pas conformée aux modalités du protocole d'entente. Ainsi, j'ordonne la fermeture, par le greffe de la Commission, des dossiers actifs suivants :

- 1) 566-02-1162 – grief – mesure disciplinaire – renvoi à la maison pour une journée et demie (1,5 jours), sans salaire : l'affaire est rejetée.
- 2) 566-02-1163 – grief – mesure disciplinaire – demande de congé pour bénévolat refusée le 15 février 2006, en violation de la pratique antérieure à cet égard et de la clause 21.16 de la convention collective : l'affaire est rejetée.
- 3) 566-02-1164 – grief – mesure disciplinaire – suspension d'une (1) journée, injuste, vexatoire et qui constitue une mesure de représailles et une violation des clauses 35.05 et 36.01 de la convention collective : l'affaire est rejetée.



- 4) 566-02-1362 - grief - mesure disciplinaire - suspension de trois (3) jours, soit une mesure discriminatoire illicite fondée sur la race et l'incapacité : l'affaire est rejetée.
- 5) 566-02-1363 - grief - mesure disciplinaire - suspension d'une (1) journée, soit une mesure discriminatoire illicite fondée sur la race et l'incapacité : l'affaire est rejetée.
- 6) 566-02-1364 - grief - mesure disciplinaire - suspension de cinq (5) jours, soit une mesure discriminatoire illicite fondée sur la race : l'affaire est rejetée.
- 7) 566-02-1434 - grief - mesure disciplinaire - suspension de sept (7) jours qui est empreinte de mauvaise foi, constitue du harcèlement, et est en violation des clauses 35.01 et 40.17 de la convention collective, et constitue une mesure discriminatoire illicite dont la nature n'est pas précisée : l'affaire est rejetée.
- 8) 566-02-1482 - grief - mesure disciplinaire - suspension de dix (10) jours, en violation de la clause 35.01 de la convention collective : l'affaire est rejetée;
- 9) 566-02-1593 - grief - mesure disciplinaire déguisée (licenciement) et licenciement pour rendement insatisfaisant qui est le résultat de vices dans le processus d'évaluation du rendement, en violation de la clause 16.10 (élimination de la discrimination) de la convention collective et qui constitue une mesure discriminatoire illicite fondée sur une incapacité physique : l'affaire est rejetée.

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

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

### **III. Ordonnance**

[53] La demande de récusation de l'arbitre de grief est rejetée.

[54] Je déclare que l'entente de règlement est finale et lie Mme Exeter et l'employeur.

[55] Les affaires suivantes sont rejetées et j'ordonne la fermeture des dossiers suivants : 566-02-1162, 1163, 1164, 1362, 1363, 1364, 1434, 1482 et 1593.

Le 24 février 2012.

Traduction de la CRTFP

**Michele A. Pineau,  
arbitre de grief**