

Date: 20150303

Dossier: 566-02-6428, 6429, 6667,
8272, 8273, 8791 et 9662

Référence: 2015 CRTEFP 22

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



Devant un arbitre de grief

ENTRE

HARINDER JADWANI

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL DU TRÉSOR

(Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario)

employeur

répertorié

*Jadwani c. Conseil du Trésor (Agence fédérale de développement économique pour le
Sud de l'Ontario)*

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : Augustus Richardson, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Ben Piper et Yu-Song Soh, avocats

Pour l'employeur : Karen Clifford, avocate

Affaire entendue à Toronto (Ontario)
Du 4 au 7 novembre 2014.

I. Griefs renvoyés à l'arbitrage

[1] Les griefs compris dans ces sept dossiers ont soulevé les questions suivantes quant à la nature et au statut des ententes de règlement conclues par voie de médiation entre les parties impliquées dans des griefs susceptibles d'être renvoyés à l'arbitrage en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* :

- a. Est-ce que le principe de la répudiation s'applique aux ententes de règlement conclues par voie de médiation et, le cas échéant, dans quelles circonstances peut-il être appliqué;
- b. Est-ce qu'un arbitre de grief peut exiger des parties à un règlement obtenu par voie de médiation de respecter leurs obligations respectives lorsque l'une d'elles décide ultérieurement de se désister de ces obligations ou, pour l'exprimer autrement, que l'une des parties décide ultérieurement d'ignorer ou de se départir de ces obligations.

[2] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84), et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission »), qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'« ancienne Commission »), et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 396 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, un arbitre de grief saisi d'un grief avant le 1^{er} novembre 2014 continue d'exercer les pouvoirs prévus à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) dans sa version antérieure à cette date.

[3] Selon les faits et motifs qui suivent, ma décision est la suivante :

- a. le principe de la répudiation ne s'applique pas à de telles ententes ou, le cas échéant, ne s'appliquait pas aux faits de cette affaire;
- b. le refus d'une partie à une entente de règlement conclue par voie de médiation de respecter ses obligations en vertu de l'entente ne justifie pas la

tentative par la partie innocente de se désister de ses obligations ou de s'en départir en vertu de cette entente;

- c. les parties à une telle entente peuvent être tenues de respecter les modalités qu'ils ont acceptées — ou être traitées comme si elles l'avaient été — sous réserve d'une constatation selon laquelle l'entente de règlement était nulle au motif d'une contrainte, d'une présentation erronée ou d'une fraude, conformément aux principes juridiques reconnus.

II. Historique des procédures

[4] Les questions, enjeux et faits dont je suis saisi me sont parvenus d'une façon quelque peu indirecte.

[5] À sa face même, l'audience, telle qu'elle a été constituée initialement, devait porter sur un total de sept griefs. L'ancienne Commission leur a attribué les numéros de dossier suivants : 566-02-6428, 566-02-6429, 566-02-6667, 566-02-8272, 566-02-8273, 566-02-8791 et 566-02-9662. Aux fins de ce qui suit, j'identifierai chaque grief et dossier au moyen des quatre derniers chiffres de chaque numéro de dossier, lesquels seront précédés de « dossier de la CRTEFP ».

[6] Tous les griefs ont été déposés en tant que griefs individuels en vertu de l'article 208 de la *Loi*. Dans tous les griefs, le fonctionnaire s'estimant lésé, ci-après le « fonctionnaire », était représenté par son agent négociateur, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« IPFPC » ou l'« agent négociateur »). L'agent négociateur et l'employeur ultime (le « Conseil du Trésor ») étaient des parties à la convention collective pour le groupe Vérification, commerce et achat (la « convention collective »; pièce E14). La convention collective venait à échéance le 21 juin 2011.

A. Renvoi à l'arbitrage

[7] L'agent négociateur a renvoyé l'ensemble des sept griefs à l'arbitrage. Le 25 mars 2014, date à laquelle il a renvoyé le dernier grief – dans le dossier de la CRTEFP 9662 – il a laissé entendre qu'il faudrait dix (10) jours pour entendre l'ensemble des sept griefs; il a demandé que les sept griefs soient entendus ensemble.

[8] En temps voulu, une audience de quatre jours a été prévue à Toronto, entre le 4

et le 7 novembre 2014.

B. Examen initial par l'arbitre de grief

[9] Le 7 octobre 2014, l'avocate de l'employeur a envoyé de la correspondance à l'ancienne Commission dans le but d'obtenir plusieurs ordonnances, dont le rejet de certains des griefs sans audience, ainsi que les détails relatifs à d'autres griefs.

[10] Le 16 octobre 2014, l'avocat du fonctionnaire, dont les services ont été retenus par l'agent négociateur et en son nom, a répondu et s'est opposé aux demandes de l'avocate de l'employeur.

[11] À ce stade, j'ai examiné les sept dossiers de la Commission. J'ai pris note des références qu'ils contenaient et qui laissaient entendre ce qui suit :

- a. que les griefs dans les dossiers de la CRTFP 6428, 6429 et 6667 avaient apparemment fait l'objet d'une entente de règlement par voie de médiation entre l'employeur, l'agent négociateur et le fonctionnaire. L'entente de règlement a été exécutée le 24 mai 2012;
- b. que l'employeur semblait, à tout le moins au début, avoir donné suite à certaines de ses obligations dans le cadre de l'entente;
- c. que, toutefois, le fonctionnaire avait apparemment refusé de se conformer à ses obligations en vertu de l'entente, notamment aux motifs que celle-ci découlait de mesures coercitives, d'une présentation erronée et de la contrainte;
- d. que cela a ensuite mené l'employeur à considérer l'entente comme étant nulle et à demander le recouvrement des prestations qu'il avait payées dans le cadre de celle-ci;
- e. qu'apparemment, cela a fait en sorte que le fonctionnaire a déposé quatre autres griefs, soit les dossiers de la CRTFP 8272, 8273, 8791 et 9662.

[12] En me fondant sur ces observations, j'ai informé l'avocat, dans une lettre datée du 27 octobre 2014, que les sept dossiers semblaient soulever les enjeux ou les questions qui suivent :

-
- a. Une entente de règlement a-t-elle été conclue par voie de médiation le 24 mai 2012 ou aux environs de cette date?
 - b. Le cas échéant, quelles en étaient les modalités?
 - c. Si la position du fonctionnaire était que, selon les modalités de l'entente, il n'était pas lié à cette dernière, y a-t-il des éléments qui vicient l'entente de règlement?
 - d. Si l'entente de règlement était exécutoire (c'est-à-dire si elle n'était pas viciée), le fonctionnaire ou l'employeur ont-ils respecté les modalités de celle-ci?
 - e. Sinon, pourquoi?
 - f. Est-ce que les griefs répertoriés dans les dossiers de la CRTEFP 8791 et 9662 se rapportent ou découlent de l'omission, de la part d'une des parties, de se conformer aux modalités de l'entente de règlement conclue par voie de médiation (en supposant que l'on confirme qu'elle est exécutoire)?

[13] Compte tenu de ce point de vue, je n'ai pas proposé d'entendre les éléments de preuve liés à l'essence même des griefs dans les dossiers de la CRTEFP 6428, 6429 et 6667 à cette étape des procédures. J'ai indiqué à l'avocat qu'à l'audience prévue entre le 4 et le 7 novembre 2014, je voulais plutôt entendre la preuve portant sur ce qui suit :

- a. Une entente de règlement a-t-elle été conclue par voie de médiation et, le cas échéant, quelles en étaient les modalités?
- b. Si une entente de règlement a été conclue, devrait-elle être annulée pour un motif quelconque?
- c. Si le règlement ne doit pas être annulé, les griefs dans les dossiers de la CRTEFP 8791 et 9662 découlent-ils de l'omission du fonctionnaire ou de l'employeur de confirmer ou de respecter les modalités de l'entente de règlement?

[14] J'ai également informé l'avocat que, si l'entente de règlement était annulée pour

un motif quelconque, les griefs dans les dossiers de la CRTEFP 6428, 6429 et 6667 pourraient être entendus à une date ultérieure.

III. L'audience et la preuve

[15] J'ai entendu le témoignage des personnes suivantes pour le compte de l'employeur :

- a. Clair Gartley, maintenant à la retraite. Il était vice-président de l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario (« FedDev ») pendant toute la période pertinente;
- b. Jodi Wilks, qui était, pendant toute la période pertinente, gestionnaire des ressources humaines à FedDev.

[16] Le fonctionnaire est le seul à avoir témoigné pour son compte.

[17] L'essentiel du témoignage reprenait simplement l'importante quantité de correspondance, en majorité des courriels, entre les parties, y compris, sans toutefois s'y limiter, les trois témoins.

[18] L'autre personne importante impliquée dans un grand nombre des dossiers de la CRTEFP était Maeve Sullivan, une agente des relations de travail auprès de l'agent négociateur. Elle n'a pas témoigné à l'audience. Cependant, elle a représenté les intérêts du fonctionnaire pendant toute la période pertinente. Elle a participé avec le fonctionnaire aux réunions de médiation de mai 2012. Elle était l'expéditrice ou la destinataire d'une quantité importante de la correspondance par courriel qui a été déposée en preuve. On n'a contesté ni son admissibilité ni sa capacité à l'accepter. Par conséquent, j'ai décidé de me fier principalement à la correspondance écrite entre les parties, que j'ai complétée, lorsqu'il s'agissait d'éléments qui importent, par les témoignages des trois témoins.

A. Argumentation initiale des parties

[19] Dans son argumentation préliminaire, l'avocate de l'employeur a fait valoir ce qui suit :

- a. que les griefs dans les dossiers de la CRTEFP 6428, 6429 et 6667 avaient été

réglés par l'entente de règlement conclue par voie de médiation;

- b. que si le fonctionnaire avait respecté sa partie de l'entente, les événements relatés dans les dossiers de la CRTEFP 8272, 8273, 8791 et 9662 ne se seraient pas produits et, par conséquent, n'auraient pas donné lieu aux griefs ultérieurs qui ont été déposés.

[20] Pour ce motif, l'avocate de l'employeur a fait valoir que les sept griefs devraient être rejetés.

[21] Dans ses arguments préliminaires, l'avocat du fonctionnaire a fait valoir que, selon lui, soit l'entente de règlement était nulle au motif de la contrainte ou de la présentation erronée, soit qu'elle avait été répudiée par le fonctionnaire et que l'employeur avait accepté et donné suite à cette répudiation.

[22] Quoi qu'il en soit, l'avocat du fonctionnaire a fait valoir que l'entente de règlement n'était plus en vigueur, ce qui signifiait que les sept griefs étaient réels et qu'ils pouvaient être entendus.

[23] Il convient de souligner qu'en dépit de ses arguments préliminaires, et avant le contre-interrogatoire de M. Gartley, l'avocat du fonctionnaire a déclaré qu'il abandonnait l'argument selon lequel l'entente de règlement était nulle au motif d'une contrainte ou d'une présentation erronée. (L'avocat du fonctionnaire a par la suite confirmé sa position dans son argumentation finale). Cependant, il a maintenu sa position voulant que l'employeur ait accepté la répudiation subséquente de l'entente par le fonctionnaire.

B. Les faits

[24] Avant d'aborder la preuve dont je suis saisi, il est nécessaire de présenter quelque peu le contexte, fondé essentiellement sur l'historique présenté dans les décisions rendues par le prédécesseur de l'ancienne Commission et les tribunaux de l'Ontario relativement à des litiges antérieurs entre le fonctionnaire et son employeur (*Jadwani c. Le Conseil du Trésor (Industrie, Sciences et Technologie Canada)*, dossiers de la CRTEFP 166-02-23622, 23623 et 24104 (19940923), et *Jadwani v. Canada (Attorney General)*, 2000 CanLII 22333 (ON SC) [confirmée dans 2001 CanLII 24157 (ON CA)]), en ce qui concerne le contenu des dossiers de l'ancienne Commission à l'égard des

sept griefs et les témoignages qui m'ont été présentés à l'audience.

[25] À la fin des années 2000, le fonctionnaire travaillait à partir du bureau de Toronto de FedDev. Quelques années auparavant, en raison de tensions entre lui et ses collègues du bureau de Toronto et du stress découlant de cette situation, le fonctionnaire a fait l'objet de mesures d'adaptation en étant autorisé à travailler à partir de son domicile. (Le bureau principal de FedDev était situé à Kitchener, en Ontario.) À l'époque, il était un agent de développement classifié au groupe et niveau CO-02. Le fonctionnaire est titulaire d'un B.A. et d'un MBA. Son emploi comprenait l'évaluation de contrats parfois complexes pour des projets de développement d'infrastructures. Il s'agissait de son arrangement de travail au début de 2011.

1. Dossier de la Commission 6428

[26] En mars 2011 ou aux environs de cette date, l'employeur a proposé au fonctionnaire de modifier cet arrangement de travail. Cette intention a apparemment été présentée dans une lettre datée du 23 mars 2011, que le fonctionnaire a reçue le 17 mai. Le 19 mai, le fonctionnaire a déposé un grief relativement à la lettre de l'employeur. Le grief était libellé en partie comme suit :

[Traduction]

[...] plus particulièrement, et sans limiter le caractère général de ce qui précède, je conteste l'intention déclarée de l'employeur d'envisager de modifier mon plan de mesures d'adaptation en lien avec mon invalidité, un plan qui est en place depuis de nombreuses années, alors qu'il n'y a eu aucune amélioration de mon état de santé et que les documents médicaux continuent d'appuyer l'arrangement actuel.

[27] Le fonctionnaire a demandé la résiliation de la lettre et [traduction] « [...] toute autre réparation afin de [m'] indemniser intégralement ».

2. Dossier de la Commission 6429

[28] Une journée ou deux après avoir reçu la lettre, le fonctionnaire a reçu deux autres lettres de l'employeur, datées des 28 et 29 mars 2011. Le 19 mai, le

fonctionnaire a déposé un grief contestant également ces deux lettres, les qualifiant de réprimandes par l'employeur :

[Traduction]

Je dépose un grief contestant la réprimande écrite qui m'a été imposée au moyen de lettres datées des 28 et 29 mars 2011. La réprimande fait partie de la tentative de la gestion d'interrompre et de nuire à ma capacité de travailler avec un sentiment de sécurité concernant mes mesures d'adaptation médicales.

[29] Le fonctionnaire a demandé la résiliation de la lettre ainsi que toute autre réparation nécessaire afin d'être indemnisé intégralement.

[30] L'année suivante, le 11 janvier 2012 (c'est-à-dire après que les étapes de la procédure de règlement des griefs aient été franchies), le fonctionnaire a informé la Commission canadienne des droits de la personne (la « CCDP ») que les lettres constituaient [traduction] « [...] un moyen dissimulé par lequel l'employeur a harcelé et discriminé le fonctionnaire, portant atteinte à ses droits de la personne ». À titre de réparation, il a demandé la résiliation des lettres, une ordonnance selon laquelle l'employeur cesse et se désiste de toutes violations ultérieures à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C, 1985, ch. H-6; la « *LCDP* »), ainsi qu'une ordonnance selon laquelle l'employeur [traduction] « [...] verse au fonctionnaire une indemnité, notamment pour préjudice moral, tel qu'il est prévu à l'article 53 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ».

3. Dossier de la CRTEFP 6667

[31] Il semble que le 10 novembre 2011 ou aux environs de cette date, l'employeur a informé le fonctionnaire qu'il allait (à tout le moins de son point de vue) modifier les mesures d'adaptation relative à son travail. Le 28 juin 2011, le fonctionnaire a déposé le grief suivant :

[Traduction]

Je dépose un grief relativement au fait que l'employeur a commis un acte discriminatoire à mon endroit au motif de mon invalidité et a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à mon égard. Je m'appuie sur la clause 43.01 de la convention collective ainsi que sur les

dispositions pertinentes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, notamment les articles 7, 10, 14, ainsi que toute autre disposition pertinente ou connexe. En particulier, et sans limiter le caractère général de ce qui précède, je dépose un grief relativement à la lettre datée du 10 novembre 2011 que m'a envoyée l'employeur. Il s'agit d'un grief continu.

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

[32] En guise de réparation, le fonctionnaire a demandé la résiliation de la lettre et ce qui suit :

[Traduction]

[...] indemnité pour les absences du travail en raison d'une maladie découlant de la lettre de l'employeur datée du 10 novembre 2011, y compris les absences causées par le choc, la détresse mentale, l'anxiété, l'incapacité physique de me rendre aux installations de l'employeur et/ou toute autre maladie ou blessure ou incapacité de travailler en raison des actions et/ou de l'inaction de l'employeur.

[33] Le fonctionnaire a également demandé [traduction] « [...] toute autre réparation nécessaire pour [l'] indemniser intégralement, y compris les réparations disponibles en vertu de la convention collective, de la LCDP et toute autre réparation délictuelle ».

[34] Apparemment, la lettre de l'employeur a été ultérieurement révoquée ultérieurement, mais, dans sa formule 34 (avis à la CCDP), déposée le 27 février 2012, le fonctionnaire a adopté la position selon laquelle « [...] les mesures prises par l'employeur équivalent néanmoins à du harcèlement et à de la discrimination [...] au motif de l'invalidité ».

[35] En date de janvier 2012, les trois griefs décrits jusqu'à présent avaient été acheminés à l'ancienne Commission aux fins d'arbitrage. Il convient également de souligner que le fonctionnaire ne travaillait pas ou que, à tout le moins, l'employeur considérait qu'il était en congé de maladie. Il avait utilisé la plupart, voire la totalité, de ses crédits de congé de maladie et de congé annuel. Il avait également utilisé les crédits de congé de maladie qui lui avaient été avancés en vertu de la clause 16.05 de la convention collective, laquelle prévoit que l'employeur a le pouvoir discrétionnaire d'avancer des crédits de congé de maladie non gagnés (jusqu'à un maximum de 187,5 heures) à un employé, à la condition que ce dernier les regagne à son retour au

travail (ou qu'on les déduise de toutes les sommes dues à l'employé au moment de la cessation d'emploi ou de son départ à la retraite). En raison de l'épuisement des crédits de congé maladie, des avances aux crédits de congé de maladie et des crédits de congé annuel, l'employeur a décidé de placer le fonctionnaire en congé de maladie non payé à compter du 22 mars 2012 (pièce E59).

[36] Le 17 janvier 2012, l'ancienne Commission a informé l'agent négociateur et l'employeur qu'elle avait l'intention d'entendre les dossiers de la CRTFP 6428 et 6429 conjointement. Elle a également indiqué qu'elle procéderait à la mise sur pied d'une séance de médiation, à moins que l'une des parties refuse d'y participer. Aucune des parties ne s'y est opposée et, le 12 mars 2012, l'ancienne Commission a informé les parties que Tom Clairmont avait été nommé à titre de médiateur pour les dossiers de la CRTFP 6428 et 6429 (pièce E18).

[37] Le jour suivant, le 13 mars 2012, Mme Sullivan a envoyé un courriel à Mme Wilks, avec copie conforme à M. Clairmont. Elle a signalé qu'à ce moment, selon les faits, l'ancienne Commission était saisie de trois griefs, soit les dossiers de la CRTFP 6428, 6429 et 6667, et que [traduction] « [...] notre préférence était de régler immédiatement ces trois griefs par voie de médiation et de parvenir à une résolution finale aux litiges entre l'employeur et le fonctionnaire » (pièce E19). M. Jadwani n'a pas reçu de copie conforme de ce courriel et, dans le cadre de son témoignage, il a indiqué qu'il n'en était pas informé. Il est possible que cela ait été vrai, mais je suis convaincu, et M. Jadwani en a convenu, que lorsque les parties se sont rencontrées en mai 2012, les trois griefs ont été abordés dans le cadre des discussions.

a. La médiation

[38] La médiation a eu lieu dans un hôtel situé à Brampton, en Ontario. Plusieurs petites salles de conférence étaient à la disposition des parties afin qu'elles puissent se consulter entre elles en privé, de même qu'en présence du médiateur.

[39] Le premier jour de la médiation avec M. Clairmont a eu lieu le 22 mai 2012. À cette date, M. Clairmont a rencontré l'équipe du fonctionnaire en matinée et celle de l'employeur en après-midi. Il leur a expliqué le processus de médiation et a tenté de se faire une idée quant aux positions respectives des parties (préalablement à la médiation). La médiation en soi a eu lieu les 23 et 24 mai.

[40] Le 23 mai, le fonctionnaire, Mme Sullivan (au nom de l'agent négociateur), M. Gartley et Mme Wilks (au nom de FedDev) ont signé une entente de médiation (pièce E2). Celle-ci comprenait les modalités pertinentes suivantes :

[Traduction]

Les parties conviennent que le médiateur est un facilitateur neutre qui aidera les parties à parvenir à leur propre règlement. En outre, le médiateur n'a pas pour fonction de faire valoir ou de protéger les droits légaux de l'une ou l'autre des parties, de soulever toute question qui n'a pas été soulevée par les parties elles-mêmes ou de déterminer qui devrait participer à la médiation.

Les parties ou leurs représentants qui participent à la médiation auront le pouvoir de parvenir à un règlement dans l'affaire ou auront les moyens d'obtenir facilement et rapidement ce pouvoir.

Il est reconnu que le processus de médiation est volontaire et que le médiateur ou les parties peuvent y mettre fin en tout temps.

Il est convenu que, lorsqu'un règlement sera conclu, on rédigera une entente de règlement qui sera signée sans tarder par les parties.

[41] Tout d'abord, il est important de souligner que la médiation est un processus confidentiel. L'entente de médiation comprend un certain nombre de dispositions qui protègent la confidentialité du processus de médiation, ainsi que de toutes les modalités du règlement qui pourraient découler de la médiation. Comme on le verra en l'espèce, les parties ont consenti à la divulgation des modalités du règlement aux fins de la présente audience.

[42] Chaque partie a présenté sa position respective en ce qui a trait aux questions soulevées dans les trois griefs. M. Jadwani a témoigné qu'il avait fait une déclaration détaillée d'environ deux heures, dans laquelle il a établi l'historique de sa relation avec l'employeur à partir des années 1990. Il voulait que M. Gartley, qui était nouveau à FedDev, comprenne l'ensemble de l'historique à l'appui de ses demandes d'indemnité pour préjudice moral, perte de traitements futurs (en raison de son invalidité totale présumée), harcèlement et discrimination. Il a expliqué que la direction les lui avait fait subir au fil des ans, ce qui l'avait amené à déposer les trois derniers griefs. (Une partie

de cet historique est présenté de façon détaillée dans *Jadwani c. Le Conseil du Trésor (Industrie, Sciences et Technologie Canada)*. Mme Sullivan a également fait une présentation. Selon M. Jadwani, la réponse de l'employeur était relativement courte et n'équivalait à rien de plus qu'à la négation qu'il ait fait quoi que ce soit de mal.

[43] À un certain moment au cours des deux jours qui ont suivi, Mme Wilks et M. Gartley ont présenté les modalités de règlement proposées. M. Jadwani et son représentant se sont réunis et ont discuté des modalités en caucus (c'est-à-dire en privé). Mme Sullivan a proposé certaines modifications au libellé (pièce E21), que Mme Wilks et M. Gartley ont inclus dans l'ébauche des modalités, produisant ce qui allait devenir l'entente définitive signée par les parties le 24 mai 2012 (pièce E3).

b. L'entente de règlement

[44] L'entente de règlement a été dactylographiée. Selon la formulation, elle a été conclue entre le fonctionnaire, l'agent négociateur et FedDev. Le fonctionnaire l'a signée en son nom, Mme Sullivan, au nom de l'agent négociateur, et M. Gartley et Mme Wilks, au nom de FedDev (décrit comme l'« employeur »; pièce E3).

[45] Le préambule de l'entente de règlement est rédigé comme suit (pièce E3) :

[Traduction]

[...] [les parties] *ont pris la décision d'avoir recours à la médiation pour régler les griefs déposés par Harinder Jadwani (dossiers de la CRTEFP 566-02-6428, 566-02-6429 et 566-02-6667). Les parties reconnaissent que tous les aspects de cette affaire ont été réglés à leur satisfaction conformément aux modalités présentées ci-dessous.*

[46] Chaque partie s'est engagée à faire certaines choses.

[47] L'employeur s'est engagé à faire ce qui suit :

- a. Que le fonctionnaire fasse partie de l'effectif, avec rémunération, rétroactivement au 22 mars 2012, jusqu'à la date où un [traduction] « échange de postes » (expliqué dans la prochaine section des présents motifs) est offert;

-
- b. l'échange de postes serait conforme à la clause 6.2 de l'appendice C de la convention collective, « Réaménagement des effectifs » (RDE), et devait donner lieu à ce qui suit :
 - i. un paiement au fonctionnaire à titre de « Mesure de soutien à la transition » (« MST ») équivalant à 52 semaines de salaire;
 - ii. une indemnité de départ conformément à la clause 19.01 de la convention collective, estimée à 29,5 semaines, et une indemnité en vertu des dispositions relatives aux employés mis en disponibilité, conformément à la clause 6.3.1b) du RDE;
 - c. créditer le fonctionnaire tous les crédits de congé annuel qu'il a pris entre le 25 janvier et le 14 mars 2012, soit 270 heures, le congé annuel accordé en une seule fois du 15 au 21 mars 2012, soit 37,5 heures, et les crédits de congé maladie avancés du 16 décembre 2011 au 24 janvier 2012 (dont le dernier l'exonérerait de sa dette actuelle de 187,5 heures envers la Couronne);
 - d. verser au fonctionnaire son salaire rétroactivement à compter du 22 mars 2012 jusqu'au moment de l'entrée en vigueur de l'échange de postes;
 - e. verser au fonctionnaire, au moment de son départ de la fonction publique dans le cadre de l'échange de postes, un montant égal aux crédits de congé annuel et au congé annuel mentionnés dans les points précédents (pièce E3, articles 1 à 6).

[48] Le fonctionnaire s'est engagé à faire ce qui suit :

- a. retirer les trois griefs;
- b. libérer l'employeur de [traduction] « [...] toutes les plaintes, griefs, demandes ou tout autre recours découlant de ce litige »;
- c. accepter l'offre d'échange de postes que l'employeur s'était engagé à faire, [traduction] « [...] y compris présenter sa démission irrévocable de la fonction

publique fédérale » (pièce E3, articles 7 à 9).

[49] Finalement, l'agent négociateur a accepté de retirer officiellement les trois griefs devant l'ancienne Commission (pièce E3, article 10).

[50] Les trois parties ont ensuite convenu de ce qui suit :

- a. que l'entente de règlement [traduction] « [...] constitue un règlement complet et définitif des questions et des conditions particulières associées aux griefs de M. Jadwani et ne constitue pas un précédent »;
- b. qu'ils ont eu [traduction] « [...] l'occasion de passer en revue ce règlement sans contrainte et comprennent les modalités y afférentes et qu'ils acceptent de plein gré ces modalités de règlement »;
- c. qu'un addenda en pièce jointe présentait une estimation de la valeur des sommes mentionnées dans l'entente de règlement (pièce E3, articles 12 à 14).

[51] Pour aider à comprendre l'entente de règlement, il est nécessaire de fournir des renseignements à propos des coupes budgétaires de 2012 et d'avoir une compréhension générale du système d'échange de postes en vertu du réaménagement des effectifs (RDE) de la convention collective.

4. Réductions de l'effectif et échange de postes

[52] Mme Wilks a témoigné qu'en raison du plan d'action de réduction du déficit annoncé pour l'année budgétaire 2012, un réaménagement des effectifs important (c'est-à-dire une réduction de l'effectif) devait être planifié et mis en œuvre. Les ministères individuels devaient déterminer les membres du personnel à maintenir en poste et ceux à mettre en disponibilité. Une option particulière prévue en vertu des modalités du RDE était ce qu'on appelle l'échange de postes. Essentiellement, dans le cadre du processus, deux employés effectuent un échange de postes, chacun dans des ministères différents de l'employeur, un faisant l'objet d'une mise en disponibilité, l'autre non. Ce processus fonctionnait comme suit.

[53] Pour recevoir le montant maximal de prestations de retraite au moment de sa retraite, un employé devait être âgé de 55 à 59 ans et cumuler 30 années de service.

Les employés qui ont pris leur retraite avant l'âge de 55 ans sans avoir cumulé 30 années de service étaient pénalisés par une réduction de 5 % pour chaque année en deçà de 55 ans ou pour chaque année en deçà de 30 années de service. (Le fonctionnaire aurait été pénalisé s'il avait pris sa retraite à l'époque).

[54] Cependant, les employés touchés par le RDE pouvaient être admissibles à une exonération de cette réduction de la pension. Un employé du ministère « B » (que j'appellerai « B ») pouvait prendre une retraite anticipée, quoiqu'avec pénalité. Un employé du ministère « C » (que j'appellerai « C ») ayant environ la même ancienneté et le même ensemble de compétences avait été sélectionné aux fins d'une mise en disponibilité dans le cadre du RDE. Dans le cadre du processus de mise en disponibilité, C avait droit à un certain revenu ainsi qu'à une indemnité de départ (y compris, s'il répondait aux conditions requises, à l'exonération de la pénalité) que les employés quittant volontairement leur emploi (plutôt qu'en raison d'un RDE) n'auraient de toute façon pas obtenus. Dans une situation d'échange de postes (et en supposant que B et C acceptent), le ministère C pourrait faire une offre (une « lettre d'offre ») à B pour occuper le poste de C; C ferait ensuite l'objet d'un transfert et occuperait le poste de B dans le ministère B. D'autre part, B ferait l'objet d'un transfert au ministère C en vertu de la lettre d'offre, prendrait la place de C et serait ainsi en mesure de prendre sa retraite en bénéficiant des prestations bonifiées offertes à un employé mis en disponibilité en vertu du programme.

[55] Le processus d'échange de postes pouvait être lancé uniquement par un employé ayant été informé qu'il serait touché par une mise en disponibilité dans le cadre d'un RDE. À partir du moment où il est informé de la mise en disponibilité, l'employé en question a 120 jours pour profiter du processus d'échange de postes ou accepter les prestations auxquelles il a droit dans le cadre de la mise en disponibilité. Ces prestations comprenaient une MST et, dans une option, une aide aux études afin de les aider à obtenir un nouvel emploi ailleurs. La période de 120 jours s'appliquait, peu importe l'option choisie.

[56] Les avantages du processus d'échange de postes pour toutes les parties, soit les ministères et les employés, étaient les suivants. Il n'en coûtait pas plus au ministère C de faire la lettre d'offre à B, car il devait par ailleurs payer l'employé (C) qui avait été sélectionné aux fins de la mise en disponibilité. Le ministère B maintenait le niveau de

son propre effectif (quoiqu'avec un employé différent). En outre, B était en mesure de prendre sa retraite (du ministère C après l'exécution du transfert) avec le montant maximal de prestations de retraite et d'autres prestations, et ce, plus tôt qu'autrement.

[57] Mme Wilks a souligné que l'option relative à l'échange de postes avait généré un intérêt important auprès des employés, à la fois ceux désignés en vue de la réduction des effectifs et ceux en situation d'envisager une retraite anticipée. Un site Web avait été mis sur pied afin de permettre d'identifier les employés dans l'une ou l'autre des catégories qui souhaitaient participer au processus d'échange de postes.

[58] Je souligne que le processus d'échange de postes, ainsi que l'avantage conséquent pour un employé dans la position du fonctionnaire d'être en mesure d'obtenir des prestations bonifiées pour une retraite anticipée, qui par ailleurs ne lui auraient pas été offertes, était prévu dans l'entente de RDE de la convention collective. Dans cette mesure, les dispositions dans l'entente de règlement du 24 mai 2012 ne créaient pas de nouvelles obligations pour l'employeur. Néanmoins, l'employé devait déclencher le processus d'échange de postes en acceptant d'y participer. Si, dans l'entente de règlement, le fonctionnaire n'avait pas consenti à y participer, cela ne se serait pas produit. De plus, et en tous les cas, rien dans la convention collective n'obligeait l'employeur à verser rétroactivement un salaire, et de continuer à le verser jusqu'à l'échange de postes, à un employé qui ne travaillait pas et qui avait épuisé l'ensemble de ses crédits de congé de maladie et de congé annuel, ou qui avait utilisé tous les crédits de congé maladie avancés. Seule l'entente de règlement a donné au fonctionnaire cet avantage.

5. Événements subséquents à l'entente de règlement du 24 mai 2012

[59] Le 25 mai 2012, l'ancienne Commission a envoyé un courriel à Mme Sullivan, lui indiquant qu'elle avait été informée qu'une entente de règlement avait été conclue relativement aux dossiers de la CRTFP 6428, 6429 et 6667. Dans ce courriel, elle a souligné qu'elle croyait comprendre qu'il [traduction] « [...] incombait à l'agent négociateur d'informer l'[ancienne] Commission du moment où les modalités du règlement avaient été mises au point et de retirer les griefs à ce moment afin [qu'elle] puisse fermer les dossiers » (pièce E34).

[60] Le 28 mai 2012, Mme Wilks a transmis à la section de la rémunération de FedDev les modalités de l'entente de règlement en ce qui concerne le rétablissement du salaire du fonctionnaire ainsi que le salaire rétroactif qui lui était dû à compter du 22 mars 2012 (pièce 22, page 3). On l'a informée que M. Jadwani allait recevoir son premier paiement le 13 juin (pièce E22).

[61] Le 1^{er} juin 2012, la section de la rémunération a informé Mme Wilks que le fonctionnaire devait s'attendre à recevoir le premier dépôt direct de son salaire en vertu de l'entente de règlement le 13 juin (pièce E22).

[62] Le 7 juin 2012, Mme Wilks a informé Mme Sullivan de l'état des obligations de l'employeur en vertu de l'entente de règlement. Elle a constaté que M. Jadwani faisait de nouveau partie de l'effectif et qu'il devrait s'attendre à recevoir le paiement de ses arriérés, soit du 22 mars aux environs du 20 juin. Elle a également souligné que des entrevues en vue de trouver un remplaçant étaient en cours (pièce E23).

[63] Le premier dépôt direct du fonctionnaire a effectivement eu lieu le 13 juin. Je le souligne parce que le 15 juin 2012, M. Jadwani a envoyé un courriel à Mme Sullivan l'informant qu'il avait reçu un paiement plus tôt cette semaine-là et qu'il avait reçu son talon de paye le jour même. Il a constaté que le talon de paye était erroné puisque le taux de rémunération annuel qui y était indiqué était inférieur au sien. Il a demandé à Mme Sullivan de demander à Mme Wilks de lui expliquer la raison de cet écart (pièce E25). Il n'a soulevé aucune plainte ou préoccupation quant à l'entente de règlement à ce moment.

[64] Mme Sullivan a transmis la demande de renseignements à Mme Wilks, qui en a informé la Direction générale de la rémunération le 18 juin (pièce E25). La section de la rémunération l'a informée le 25 juin que la correction avait été apportée. Mme Wilks a transmis ce message à Mme Sullivan, qui, à son tour, a indiqué le 25 juin qu'elle transmettrait le message à M. Jadwani (pièce E25).

[65] Le 23 juillet 2012, M. Jadwani a envoyé un courriel à M. Gartley, dont Mme Wilks et Mme Sullivan ont reçu une copie conforme. Il a indiqué que les semaines qui avaient suivi l'exécution de l'entente de règlement conclue par voie de médiation avaient été stressantes pour lui. Il a ajouté ce qui suit (pièce E4) :

[Traduction]

J'ai examiné la question attentivement à plusieurs reprises, et je ne peux m'empêcher de conclure que l'entente n'était pas juste à mon égard et qu'elle m'avait été imposée sous la contrainte. L'employeur savait que j'étais malade et que j'avais été sans salaire pendant deux mois et que le format de la médiation sur trois jours ne me donnait pas beaucoup de temps pour avoir une discussion satisfaisante sur les questions. À aucun moment, on ne m'a offert un ajournement pour me permettre de réfléchir à l'offre, et l'objectif du médiateur était essentiellement de forcer la conclusion d'une entente dans le délai accordé, en sachant que, sans entente, je me trouvais dans une situation de détresse financière et médicale grave.

[66] M. Jadwani a poursuivi en se plaignant que, de toute façon, une partie importante des indemnités de départ et des prestations de retraite dont il est question dans l'entente de règlement conclue par voie de médiation étaient déjà prévues par la loi. Dans son témoignage, il a expliqué que, sans l'entente, il aurait eu droit à environ 50 % de ses prestations de retraite, de sorte que les 56 % offerts dans le cadre de l'entente ne représentaient pas un grand changement. De manière semblable, selon ce qui est prévu par la loi, il aurait reçu 28 semaines plutôt que les 29 semaines prévues dans l'entente. Le fait qu'elles aient été offertes [traduction] « [...] dans le cadre de l'"offre définitive" de l'employeur au lieu des versements réglementaires [...], [même s'il se peut] qu'il n'en ait pas eu l'intention, mais il s'agissait d'une fausse déclaration » (pièce E4). Il a poursuivi en demandant si M. Gartley envisagerait d'accepter l'une des options suivantes (pièce E4) :

[Traduction]

1. Une modification de l'entente afin d'inclure une indemnité pour le préjudice que j'ai subi et dont il a été question dans le cadre des discussions lors de la médiation. Les fonctionnaires de l'Agence ont entrepris de détruire les mesures d'adaptation et ont réussi à détruire ma relation d'emploi et à convertir une invalidité partielle en une invalidité totale. J'ai en ma possession un rapport médical d'un spécialiste, qui le confirme et qui me recommande de demeurer loin de ce qu'il appelle un « environnement de travail toxique », même en faisant l'objet de mesures d'adaptation.

2. Une entente visant à radier l'entente conclue par voie de

médiation et à renvoyer les questions à l'arbitrage. Si vous croyez réellement que vos représentants « n'ont rien fait de mal », vous ne devriez pas vous opposer à cette option. Bien entendu, si vous choisissez cette voie, vous pourriez avoir droit à un remboursement du congé payé que vous m'avez accordé depuis le 23 mars, plus particulièrement si la CRTEFP est d'accord avec votre position.

[67] M. Gartley a répondu le 26 juillet. Il a indiqué que l'employeur avait travaillé en vertu des modalités de l'entente de règlement conclue par voie de médiation afin d'exécuter les dispositions relatives à l'échange de postes et qu'il avait identifié un bon candidat. Il a ajouté que l'employeur avait agi de bonne foi afin de respecter ses obligations dans le cadre de l'entente (pièce E4).

[68] Le 27 juillet, M. Jadwani a répondu à M. Gartley. Il a envoyé une copie conforme de sa réponse à Mme Sullivan, à J. Harvey, un autre représentant de l'agent négociateur, et à Mme Wilks. Je présente le courriel dans son intégralité comme suit (pièce E4) :

[Traduction]

Il n'est pas difficile pour l'employeur d'agir de bonne foi afin de mettre en œuvre une entente qui a été obtenue au moyen d'un avantage inéquitable et qui favorise d'une façon flagrante les intérêts de l'employeur, tout en faisant peu pour indemniser « intégralement » l'employé.

Un critère plus fidèle de la « bonne foi » concerne les mesures prises par l'employeur qui ont mené à la médiation, qui se caractérisent davantage par l'illégalité, la tromperie et des mesures coercitives.

Comme je vous en ai informé dans mon dernier message, l'entente conclue par voie de médiation a été invalidée par la contrainte, et la procédure en elle-même était gravement viciée. Vous n'étiez pas intéressé à discuter des questions, et le temps disponible ne le permettait pas non plus.

Vous constaterez que j'ai proposé deux façons de corriger cette situation. Il est possible de récupérer l'entente en la modifiant. On peut aussi la mettre de côté de façon à permettre à l'employeur de récupérer toutes les prestations qui m'ont été versées dans le cadre de celle-ci - essentiellement le congé payé depuis le 23 mars.

J'espère que nous pouvons convenir de procéder d'une de ces façons, à défaut de quoi je n'aurai d'autre choix que

d'entreprendre des démarches juridiques pour radier cette entente.

[69] Mme Wilks a témoigné longuement au sujet des mesures qu'elle a prises pour trouver et interviewer des candidats convenables aux fins d'un échange de postes avec le fonctionnaire à compter de juin 2012. Il s'est avéré difficile de trouver quelqu'un qui correspondait à la description de travail du poste CO-02. À l'été 2012, un candidat convenable provenant d'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (« AADNC ») a été identifié.

[70] Le 1^{er} août 2012, Mme Wilks a envoyé un courriel à Mme Sullivan, avec copie conforme à M. Gartley. Elle a indiqué que des progrès avaient été réalisés jusqu'à présent à l'égard de l'échange de postes et que, conformément à l'entente de règlement, M. Jadwani faisait de nouveau partie de l'effectif (c'est-à-dire qu'il avait été réinscrit sur la liste de paie). Elle a ajouté que, bien que l'employeur était au courant que M. Jadwani [traduction] « [...] avait indiqué qu'il ne donnerait pas suite à l'échange de postes, on avait déjà commencé à prendre des arrangements avec AADNC pour déclarer l'employé touché par l'échange de postes comme excédentaire, et que l'Agence [FedDev] avait l'intention d'agir de bonne foi avec les deux parties » (pièce E5).

[71] Le 4 septembre 2012, Mme Wilks a envoyé courriel à Mme Sullivan. Mme Wilks a témoigné que Mme Sullivan était en vacances à l'extérieur du pays pendant quelques semaines et qu'elle voulait la tenir à jour quant à l'état de ses recherches pour un échange de postes. Dans son courriel, elle a indiqué qu'ils travaillaient toujours avec AADNC relativement au candidat identifié à ce stade. Elle espérait recevoir des renseignements plus concrets au fur et à mesure que la semaine avançait. Elle a également indiqué ce qui suit (pièce E29) :

[Traduction]

Je n'ai pas communiqué directement avec M. Jadwani au sujet des progrès réalisés dans ce dossier et je souhaitais confirmer ma compréhension selon laquelle vous l'avez tenu informé des intentions de l'employeur de donner suite à son offre d'échange de postes, tel que cela a été convenu dans l'entente de règlement.

[72] Le 5 septembre 2012, Mme Sullivan a répondu comme suit à Mme Wilks (pièce E29) :

[Traduction]

Je n'ai pas communiqué avec Harinder [Jadwani] relativement à cette question particulière, puisque lui et moi avons reçu le courriel de Clair [Gartley]. Je crois que Clair a été très clair dans son courriel en disant que l'employeur a l'intention de donner suite à l'offre d'échange de postes, peu importe le point de vue actuel de Harinder à l'égard du règlement.

À la suite du courriel de Clair, je n'ai reçu aucune directive d'Harinder voulant que vous cessiez de donner suite à l'échange de postes. J'ai transmis à Harinder le courriel ci-dessous [le courriel de Mme Wilks qui lui était destinée le 4 septembre], pour qu'il soit informé du travail continu que vous effectuez à cet égard.

[73] M. Jadwani a effectivement reçu le courriel du 4 septembre que Mme Sullivan lui a transmis. Le 5 septembre, il a répondu, avec copie conforme à Mme Wilks, M. Gartley et un autre représentant de l'agent négociateur (pièce E30). J'ai présenté cette réponse dans son intégralité comme suit (pièce E30) :

[Traduction]

L'employeur prétend ne pas avoir reçu mes communications dans lesquelles je l'ai informé que je contesterais l'entente conclue par voie de médiation, étant donné qu'elle m'a été imposée sous la contrainte par un employeur qui a illégalement miné et détruit les mesures d'adaptation exigées en vertu de la loi.

Je suis, bien entendu, engagé à lutter contre l'illégalité sous toutes ses formes.

J'ai l'intention de résister à ce processus d'échange de postes et, dans tous les cas, je suis déterminé à faire en sorte que cette affaire soit renvoyée à l'arbitrage ou fasse l'objet d'un autre recours juridique.

[74] Selon les dossiers de l'ancienne Commission, le 24 septembre 2012, celle-ci a écrit à Mme Sullivan. Il était souligné qu'il s'était écoulé plus de quatre mois depuis qu'elle avait été informée d'une entente de règlement pour les dossiers de la CRTFP 6428, 6429 et 6667. Elle demandait une mise à jour au plus tard le 8 octobre 2012.

[75] Le 1^{er} octobre 2012, Mme Sullivan a envoyé un courriel à l'ancienne Commission en réponse à son dernier courriel du 25 mai et à la note de suivi du 24 septembre. Elle a envoyé une copie conforme de sa réponse à M. Jadwani et à M. Clairmont. Elle a répondu comme suit (pièce E34) :

[Traduction]

Conformément au règlement entre les parties, les griefs seront retirés une fois que l'employeur se sera acquitté de ses obligations, telles qu'elles sont énoncées dans le document de règlement. Les obligations n'ont toujours pas été remplies. Je crois comprendre que l'employeur s'efforce de façon diligente et vigoureuse de s'acquitter de ses obligations aussi rapidement que possible.

[76] S'il a répondu à ce courriel, M. Jadwani n'en a rien versé au dossier. Il a effectivement témoigné que, à un certain moment au cours de l'automne 2012, il avait envoyé un courriel à l'ancienne Commission, indiquant qu'il n'était pas satisfait de l'entente de règlement et qu'il souhaitait la contester. Selon lui, l'ancienne Commission lui a répondu qu'elle ne pourrait agir que sur réception de la correspondance de l'agent négociateur du fonctionnaire. M. Jadwani n'a pas témoigné quant à savoir quelles avaient été ses instructions, s'il y en avait, à Mme Sullivan ou à son agent négociateur en général.

[77] Le processus d'échange de postes s'est poursuivi au même rythme. Mme Wilks a témoigné en disant que le candidat qu'ils avaient identifié au cours de l'été avait changé d'avis. Mme Wilks a ensuite identifié un autre employé d'AADNC qui convenait et qui était intéressé à l'échange de postes. À la mi-octobre, il semblait à Mme Wilks que cette personne s'était empressée de donner suite au processus et que l'AADNC était prête à émettre une lettre d'offre au fonctionnaire pour finaliser l'échange de postes (pièce E36). Elle a continué d'exercer de la pression sur l'administration d'AADNC pour faire avancer les choses aussi rapidement que possible afin d'obtenir l'autorisation et d'émettre la lettre d'offre au plus tard au début novembre (pièces E36, E37 et E38).

[78] Le 6 novembre 2012, Mme Wilks a envoyé un courriel à Mme Sullivan pour l'informer de l'état des arrangements en ce qui concerne l'échange de postes. Elle a indiqué qu'ils avaient trouvé une personne à AADNC qui souhaitait participer au

programme d'échange de postes et qu'AANDC se préparait à émettre une lettre d'offre au fonctionnaire pour exécuter l'échange de postes (pièce E40). Elle espérait que la lettre d'offre serait signée au plus tard le 19 novembre, qu'elle et le fonctionnaire se rencontreraient le 21 novembre pour qu'il signe la lettre d'offre, qu'il serait officiellement déployé à AANDC le 26 novembre (même s'il n'était pas tenu de s'y présenter) et que [traduction] « [...] sa date de démission irrévocable ou de départ à la retraite [était] le 30 novembre 2012 » (pièce E40). Elle a également souligné qu'elle avait demandé à la section de la rémunération s'il était possible de retenir les paiements de la MST et de l'indemnité de départ jusqu'à la nouvelle année, car le fonctionnaire avait exprimé [traduction] « [...] certaines préoccupations à l'égard du fardeau fiscal accru si les paiements étaient effectués au cours de cette année d'imposition » (pièce E40). Mme Sullivan l'a remercié des renseignements (pièce E40).

[79] Le 7 novembre, Mme Wilks a envoyé un courriel à M. Jadwani afin de lui fournir une mise à jour sur l'échange de postes. Elle l'a informé qu'elle s'attendait à recevoir la lettre d'offre d'AANDC le 19 novembre ou aux environs de cette date et qu'elle espérait le rencontrer le 21 novembre ou aux environs de cette date pour lui demander de signer la lettre d'offre (pièce E6).

[80] M. Jadwani a répondu le même jour, avec copie conforme à M. Gartley et à l'agent négociateur. Il a souligné qu'il avait déjà informé M. Gartley que [traduction] « [...] le règlement conclu par voie de médiation est invalide et qu'il est fondé sur une fraude éhontée et une fausse déclaration » (pièce E6). Il a ajouté ce qui suit (pièce E6) :

[Traduction]

J'examine actuellement toutes les options juridiques, y compris les plaintes en matière de droits de la personne ainsi qu'une divulgation publique.

Je ne suis pas sûr de me conformer à l'échange de postes ou, le cas échéant, ce sera sans préjudice aux autres actions que j'intenterai.

[81] Mme Wilks et M. Gartley ont témoigné (et j'ai accepté) que, à cette étape, ils estimaient qu'ils n'avaient aucune autre option que de donner suite au processus auquel ils s'étaient engagés dans le cadre de l'entente de règlement. Le fonctionnaire n'avait pas déclaré de manière emphatique qu'il n'y donnerait pas suite, et ils espéraient qu'il y donnerait suite tel qu'il avait accepté de le faire.

[82] Le 19 novembre, Mme Wilks a envoyé une copie de la lettre d'offre d'AADNC au fonctionnaire par courriel. Elle a indiqué ce qui suit (pièce E44) :

[Traduction]

La livraison de ces pièces met un terme aux obligations de FedDev Ontario telles qu'elles sont décrites dans les modalités de règlement de notre entente conclue par voie de médiation à Mississauga, le 24 mai 2012.

Pour activer l'échange de postes, vous devez signer la lettre d'offre à la dernière page et choisir « J'accepte cette offre et les conditions d'emploi connexes ».

[83] Mme Wilks a également indiqué au fonctionnaire que, pour faciliter le processus, une salle de réunion avait été réservée dans un hôtel de Brampton et qu'elle s'y trouverait de 11 h à midi pour lui permettre de signer les documents requis (pièce E44). Le 20 novembre, Mme Wilks a envoyé par courriel une copie de ce courriel à Mme Sullivan, à la suite d'un message vocal qu'elle lui avait laissé (pièce E44).

6. Les événements des 21 et 22 novembre 2012

[84] Le 21 novembre 2012, à 10 h 59, Mme Wilks a envoyé un courriel au fonctionnaire pour confirmer qu'elle était à l'hôtel, à Brampton, et qu'elle attendait son arrivée ainsi que sa signature sur les documents nécessaires (pièce E45).

[85] Le 21 novembre 2012, à 13 h 19, M. Gartley a envoyé un courriel au fonctionnaire. Il a souligné qu'une réunion était prévue et qu'il espérait que le fonctionnaire s'y présenterait. Il a ajouté ce qui suit : « [...] [il est] essentiel d'avancer. Autrement, nous serons forcés de vous rayer de l'effectif » (pièce E7). Le même jour, M. Gartley a reçu un message vocal de Mme Wilks, dans lequel elle a fait valoir qu'elle se trouvait au lieu de réunion, mais que le fonctionnaire ne s'y était pas présenté. Il lui a demandé d'y rester dans l'espoir que le fonctionnaire finirait par se présenter, en ajoutant que [traduction] « [d]ans le cas contraire, il a manqué une excellente occasion » (pièce E7).

[86] Plus tard le même jour, le fonctionnaire a répondu à M. Gartley, en envoyant une copie conforme à l'agent négociateur. Il a déclaré en partie ce qui suit (pièce E8) :

[Traduction]

Je vous ai envoyé plusieurs messages vous informant que le règlement conclu par voie de médiation constituait de la fraude, une fraude à laquelle vous avez participé. Vos représentants, y compris votre homologue Jeffrey Moore [c'est-à-dire, le prédécesseur de M. Gartley], m'ont infligé un préjudice grave et invalidant de par leurs actions et vous en avez tiré profit lors de la médiation, en ayant recours à de la désinformation en me disant que les prestations de retraite et l'indemnité de départ faisaient partie de l'offre finale de l'employeur, alors que, dans les faits, ils m'appartenaient en vertu de la loi. En plus, vous avez tiré profit de mes contraintes financières et médicales, puisque vous n'avez démontré aucun intérêt à discuter de quelque préoccupation que ce soit.

À moins que vous ayez la volonté de négocier, il est peu probable que je donne suite à l'échange de postes.

Je demande, à la lumière de votre menace de me rayer de l'effectif, que l'on m'envoie les documents me permettant de prendre ma retraite et de recevoir les prestations de retraite et l'indemnité de départ qui m'appartiennent en vertu de la loi. Je demande que cela soit fait dans les meilleurs délais possible.

Quant à notre litige, à moins que nous puissions le régler au moyen d'une nouvelle négociation, il sera traité d'une façon ou d'une autre, que ce soit au moyen d'une plainte en matière des droits de la personne, d'une divulgation publique ou de la procédure de règlement des griefs.

Je ne me sens pas bien. J'ai été particulièrement perturbé depuis la médiation et la déclaration frauduleuse perpétrée à mon égard.

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

[87] M. Gartley a répondu à 14 h 58 le même jour. Il a envoyé une copie conforme de sa réponse à l'agent négociateur. Il a fortement recommandé au fonctionnaire de lui parler, car [traduction] « les options que nous vous présentons sont beaucoup plus généreuses » (pièce E8). Il a témoigné à l'audience qu'il voulait dire que l'échange de postes dans le cadre de l'entente de règlement offrait de meilleures prestations de retraites que celles auxquelles aurait eu droit le fonctionnaire s'il n'avait fait que prendre sa retraite.

[88] Le fonctionnaire a répondu quelques minutes plus tard (il a envoyé une copie conforme de sa réponse à l'agent négociateur), à 15 h 3. Il s'est plaint que M. Gartley

n'avait fait aucune tentative pour discuter de ses demandes antérieures visant à rouvrir les négociations et il a conclu comme suit (pièce E9) :

[Traduction]

[...] Il s'agit du dernier message que je vous envoie aujourd'hui. Si vous souhaitez discuter sérieusement plutôt que d'ignorer simplement mes requêtes et de continuer à tenter de me faire avaler de force une entente frauduleuse - nous pouvons mettre sur pied une réunion dans quelques jours, lorsque je me sentirai mieux.

[89] Peu de temps avant l'envoi de ce courriel, Mme Sullivan a envoyé un courriel à Mme Wilks, à 15 h, avec copie conforme à M. Gartley, indiquant qu'elle avait reçu un courriel du fonctionnaire [traduction] « [...] dans lequel il [lui] demandait de demander à l'employeur de reporter la date limite pour l'échange de postes afin de lui permettre d'obtenir plus de renseignements avant d'y donner suite » (pièce E10).

[90] À 15 h 5, M. Gartley a demandé à Mme Wilks de demander à Mme Sullivan quelle était la durée de la prorogation demandée par le fonctionnaire (pièce E11). On a répondu à Mme Sullivan que le mieux que l'employeur pouvait faire était de proroger la date limite jusqu'à minuit, le 22 novembre, pour la raison suivante : [traduction] « [...] en raison du fait que nous avons un autre employé représenté par l'IPFPC qui deviendra excédentaire sous peu et que nous ne pouvons faire attendre cette personne » (pièce E11).

[91] À 15 h 12, M. Gartley a envoyé un courriel au fonctionnaire, avec copie conforme à l'agent négociateur, en réponse à son courriel de 15 h 3. Dans ce courriel, il a indiqué ce qui suit (pièce E9) :

[Traduction]

Nous avons déjà eu recours à la médiation et avons conclu une entente. Je m'attends à ce que nous la respections tous les deux.

Nous vous présentons une offre importante de départ à la retraite plus une année de salaire, conformément à notre entente conclue par voie de médiation.

Nous avons travaillé dur pour mettre cela en place.

Soit vous l'acceptez maintenant, soit, malheureusement,

celle-ci sera retirée et vous serez rayé de l'effectif. Vous avez jusqu'à demain, le jeudi 22 novembre, à minuit, pour accepter.

Je suis extrêmement déçu que vous n'acceptiez pas les trois jours que nous avons consacrés à l'élaboration de cette entente pour vous. Nous nous sommes serré la main en qualité d'hommes et cela me blesse de penser que cela n'est pas acceptable pour vous.

Je m'inquiète pour vous, car, en définitive, il s'agit de la meilleure entente que nous puissions avoir.

[92] La réponse du fonctionnaire à 15 h 15 était brusque, comme suit (pièce E9) :

[Traduction]

Alors je la rejette.

Cela vous blesse? Vraiment? Il est évident que mon invalidité et ma détresse ne vous importent pas.

[93] En dépit de cette réponse, M. Gartley a répondu à 15 h 21, indiquant qu'il avait demandé à Mme Wilks d'envoyer au fonctionnaire [traduction] « [...] certains calculs qui devraient [l']aider à comprendre les avantages de notre entente conclue par voie de médiation » (pièce E9).

[94] À 15 h 52, le 21 novembre 2012, Mme Wilks a envoyé un courriel au fonctionnaire, avec copie conforme à Mme Sullivan, qui comprenait quelques calculs approximatifs quant au bien-fondé relatif d'un départ à la retraite dans le cadre de l'entente de règlement par opposition à un départ à la retraite en dehors de celle-ci (pièce E12). Voici les calculs :

<i>DANS LE CADRE DU RÈGLEMENT</i>	<i>EN DEHORS DU RÈGLEMENT</i>
<i>Taux des prestations de retraite : 57 %</i>	<i>Taux des prestations de retraite : 50 %</i>
<i>Crédits de congé annuel à encaisser : 270 heures = 12 846,60 \$</i>	<i>Crédits de congé annuel à encaisser : 0 heure (déjà utilisés) = 0 \$</i>

<i>DANS LE CADRE DU RÈGLEMENT</i>	<i>EN DEHORS DU RÈGLEMENT</i>
<i>Crédits de congé annuel unique : 37,5 heures = 1 784,25 \$</i>	<i>Crédits de congé annuel unique : 0 heure (déjà utilisé) = 0 \$</i>
<i>Indemnité de départ : 29 semaines = 51 743,25 \$</i>	<i>Indemnité de départ : 29 semaines = 51 743,25 \$</i>
<i>Dette envers la Couronne : 0 \$</i>	<i>Dette envers la couronne : pour le salaire rétroactif et le salaire en cours, du 22 mars 2012 au 21 novembre (62 448,75 \$) plus les 187,5 heures de crédits de congé de maladie (8 972,25 \$) = 71 421 \$</i>
	<i>Solde dû à la Couronne au moment du départ à la retraite (après la compensation de l'indemnité de départ de 51 743,25 \$) = 19 677,75 \$</i>

[95] Le 22 novembre 2012, à 10 h 18, Mme Wilks a envoyé un courriel au fonctionnaire pour corriger quelques erreurs qu'elle avait remarquées dans son courriel du jour précédent, dans lequel elle avait comparé les écarts entre un départ à la retraite dans le cadre de l'entente de règlement et en dehors de celle-ci. Cependant, le portrait général demeurerait le même.

[96] Le fonctionnaire a répondu à ce courriel à 13 h 31, comme suit (pièce G15) :

[Traduction]

Je tiens à préciser que j'accuse réception du présent courriel ainsi que des autres courriels que vous et le VP m'avez envoyés hier. Ils ne sont rien de plus que les derniers d'une série d'abus d'autorité illégaux par un employeur arrogant qui s'est livré à des actes de harcèlement et de discrimination en contravention de mon invalidité; un employeur qui m'a invalidé, de par ses actes, y compris la cessation illégale des mesures d'adaptation, et ce, avec malice, puis qui a entrepris

de m'extirper une entente inéquitable en ayant recours à de fausses déclarations et en tirant profit de mes contraintes.

Mon syndicat examine actuellement ma demande en vue de radier l'entente conclue illégalement par voie de médiation et de renvoyer les griefs à l'arbitrage. Il m'a informé qu'il leur faudra quelques semaines pour rendre une décision. Je vous ai également informé que je ne me sens pas bien, étant donné que je suis totalement invalide.

Vos derniers courriels (y compris ceux de M. Gartley) visent à m'intimider illégalement et à me contraindre à accepter un échange de postes ainsi qu'un départ à la retraite forcé sans tenir une quelconque discussion des préoccupations (et avant que mon syndicat puisse traiter ma demande) en me menaçant de saisir les prestations de retraite réduites que je serais obligé de demander en conséquence directe de vos abus. Ces abus démontrent une négligence à la limite du mépris de mes droits, de mon invalidité et de ma détresse, dont l'employeur est directement responsable.

Je tiendrai l'employeur et les représentants responsables de ces actes illégaux par tous les moyens dont je dispose.

Vous n'avez pas à attendre jusqu'à minuit ce soir. Vous avez été informés que je ne me conformerai pas à l'échange de postes.

7. Réponse de l'employeur à ces événements

[97] Dans une lettre datée du 23 novembre 2012, que Mme Sullivan a reçue en copie conforme, M. Gartley a informé le fonctionnaire que, en raison de son refus de se conformer à ses obligations en vertu de l'entente de règlement, [traduction] « ... [il] consid[érait] que le règlement n'[était] plus valide ». En conséquence, il a ordonné que le fonctionnaire soit rayé de l'effectif (c.-à-d. qu'il soit retourné au statut d'employé en congé de maladie non payé), et ce, à compter du 22 novembre. Il a également mentionné qu'il avait ordonné que l'on prenne des mesures [traduction] « [...] afin de rétablir le statut d'emploi et de congé du fonctionnaire à celui qui était en vigueur avant la signature de l'entente de règlement conclue par voie de médiation datée du 24 mai 2012 » (pièce E13). Ces mesures comprenaient le recouvrement des prestations suivantes qui avaient été créditées au fonctionnaire en vertu de l'entente de règlement :

- a. 270 heures de crédits de congé annuel pour la période du 25 janvier au 14 mars 2012;

- b. 37,5 heures de crédits de congé annuel accordé en une seule fois pour un congé pris pendant la période du 15 mars 2012 au 21 mars 2012;
- c. 187,5 heures de crédits de congé de maladie qui ont été avancées au fonctionnaire pour la période du 12 au 30 décembre 2011 et du 3 au 24 janvier 2012;
- d. le salaire rétroactif qui lui a été versé pour la période du 22 mars 2012 au 22 novembre 2012.

[98] Ces montants ont été inscrits à titre de dette envers la Couronne (pièce E13).

[99] Dans leurs témoignages, M. Gartley et Mme Wilks ont expliqué le raisonnement qui sous-tendait la lettre de l'employeur.

[100] Selon le témoignage de M. Gartley, lorsque le fonctionnaire a refusé de donner suite à l'échange de postes, il ne savait pas ce qu'il devait faire. Il n'avait aucune idée de la façon dont l'employeur pouvait obliger le fonctionnaire à signer la lettre d'offre. Dans le cadre de son contre-interrogatoire, il a témoigné qu'il était d'avis qu'il était impossible de respecter l'entente de règlement sans la [traduction] « participation complète » du fonctionnaire. Il a expliqué que, lorsqu'il a employé les mots [traduction] « plus valide » dans sa lettre du 23 novembre, il voulait dire [traduction] « [qu'] il existait toujours une entente de règlement, mais que le fonctionnaire ne respectait pas sa partie de l'entente [...], pourquoi alors respecter notre partie de l'entente s'il ne fait pas de même ». Il a ajouté qu'il s'agissait d'une [traduction] « situation très inhabituelle ». Il a souligné que lorsque le fonctionnaire a refusé de signer l'entente et, par le fait même, l'échange de postes, [traduction] « nous n'avions plus d'option, à part celle de ne plus assurer les prestations fournies jusqu'à maintenant parce qu'il ne respectait pas l'entente [...] il ne nous restait qu'à retirer les prestations que nous lui avions données ».

[101] Mme Wilks croyait que l'entente de règlement n'était plus valide, car le fonctionnaire avait choisi de s'en retirer. D'après ce qui s'était produit, elle a conclu que le fonctionnaire avait accepté l'option (présentée dans son courriel du 21 novembre) de prendre sa retraite tout simplement et [traduction] « [...] d'oublier les prestations offertes dans le cadre de l'entente de règlement ».

[102] Tant M. Gartley que Mme Wilks croyaient que l'acceptation de la lettre d'offre par le fonctionnaire était une étape nécessaire dans le cadre de l'échange de postes prévu dans l'entente de règlement. Ni l'un ni l'autre ne pensait ou ne croyait que l'employeur pouvait obliger le fonctionnaire à signer la lettre d'offre. Ils n'ont pas non plus envisagé de demander à l'ancienne Commission de rendre une ordonnance visant à obliger le fonctionnaire à respecter l'entente de règlement. Une telle demande aurait pris trop de temps et, dans le cadre du processus d'échange de postes, le temps était un élément crucial. Ils n'ont pas non plus envisagé de demander à l'agent négociateur de s'acquitter de ses obligations, en vertu de l'entente de règlement, de retirer les griefs dans les dossiers de la CRTEFP 6428, 6429 et 6667 ou de demander à l'ancienne Commission de le faire.

[103] Pour sa part, le fonctionnaire était en quelque sorte satisfait de la réponse de l'employeur. Tel qu'il a déclaré dans son témoignage devant moi, [traduction] « M. Gartley déclarait le règlement invalide, et c'est ce que je voulais depuis les derniers mois ». Cependant, selon lui, le recouvrement des prestations qui lui avaient été versées dans le cadre de l'entente de règlement correspondait à ce qui suit :

[Traduction]

[...] un abus, car ils savaient que l'annulation [de l'entente de règlement] signifiait que les griefs étaient toujours en vigueur [...] par conséquent, il serait plus raisonnable pour eux de dire « D'accord, les paiements ont été versés, mais laissons une tierce partie prendre la décision » [...] peut-être que les sommes n'auront pas à être remboursées [...] ils m'ont donc puni en reprenant tout [...] un grief devait donc être déposé.

[104] Et, effectivement, la lettre était la genèse de deux autres griefs, tous deux signés le 21 décembre 2012.

8. Dossier de la CRTEFP 8272

[105] Dans le dossier de la CRTEFP 8272, le fonctionnaire a adopté la position selon laquelle les actes de l'employeur avaient donné lieu à ce qui suit :

[Traduction]

[...] correspondait dans les faits à un congédiement déguisé, ce qui m'a rendu entièrement et indéfiniment invalide.

La lettre de l'employeur datée du 23 novembre 2012 a pour but de me punir en m'obligeant effectivement non seulement à demander des prestations de retraite réduites, m'infligeant une pénalité permanente importante pour joindre les deux bouts, mais en me menaçant même de saisir ces prestations de retraite réduites.

Il s'agit non seulement de représailles, mais d'un acte prédatore.

L'ensemble des actions de l'employeur m'ont causé des difficultés importantes, tant sur le plan financier qu'émotionnel.

[106] À titre de réparation, le fonctionnaire a demandé [traduction] « [...] la résiliation de ladite lettre et la négociation d'un règlement juste et équitable » et d'être indemnisé intégralement.

9. Dossier de la CRTEFP 8273

[107] Le fonctionnaire a déposé un deuxième grief le même jour (le 21 décembre 2012). Dans celui-ci, il a approfondi le grief dans le dossier de la CRTEFP 8272 en renvoyant à deux courriels précédents, ainsi qu'à la correspondance de l'employeur du 23 novembre et en précisant ses plaintes. Il a déclaré que le courriel et la lettre de l'employeur correspondaient à ce qui suit (pièce E50) :

[Traduction]

[...] le dernier élément dans une série d'abus d'autorité illégaux par l'employeur visant à me miner et à défaire les mesures d'adaptation exigées par la loi.

Les actions illégales incluaient des tentatives de me contraindre à travailler à partir d'un milieu de travail empoisonné au mépris des évaluations médicales, et des actes de harcèlement (évaluations du rendement injustes, approbations retardées des demandes de dépenses, réprimandes injustifiées) afin de me punir pour avoir refusé de me conformer; et ont abouti sur la cessation illégale des mesures d'adaptation d'une manière calculée afin de m'infliger un choc.

L'employeur a également violé mes droits à un milieu de travail exempt de harcèlement en refusant de prendre des mesures disciplinaires à l'égard de tout représentant de l'Agence pour ces actes au prétexte qu'ils agissaient de bonne

foi.

L'employeur m'a extirpé une entente inéquitable en ayant recours à de fausses déclarations et en tirant profit de mes contraintes, puis il a cherché, à l'aide des courriels mentionnés ci-dessus, à m'intimider illégalement pour que j'accepte un échange de postes et un départ à la retraite forcé, sans tenir de discussion sur les questions en menaçant de saisir les prestations de retraite réduites que je me verrais forcé de demander en raison de ses abus.

Les montants que l'employeur a inscrits en tant que dette envers la Couronne et qu'il a menacés de recouvrer à même mes prestations de retraite demeurent en litige.

Par ses actes, l'employeur a converti mon invalidité partielle appuyée par des mesures d'adaptation en une invalidité totale et, probablement, permanente. En outre, il a effectivement détruit la relation de travail qui existe maintenant davantage sur papier que dans la réalité.

[108] À titre de réparation, le fonctionnaire a demandé l'annulation de la décision de l'employeur dans sa lettre du 23 novembre de le placer en congé non payé, le remboursement de tous les crédits de congé et que l'employeur [traduction] « [...] cesse et retire ses menaces de recouvrer ces montants jusqu'à ce que l'affaire ait été entièrement réglée au moyen d'une entente ou devant une tierce partie, y compris un arbitrage devant la CRTFP » (pièce E50).

10. Événements ultérieurs à décembre 2012

[109] Dans les faits, le fonctionnaire n'a pas pris sa retraite en décembre, comme il l'a laissé entendre. Il est plutôt demeuré en congé de maladie non payé. D'autres griefs ont suivi.

11. Dossier de la CRTFP 8791

[110] L'employeur a envoyé une série de lettres en février, mars et avril 2013. En guise de réponse, le 23 avril 2013, le fonctionnaire a signé le grief dans le dossier de la CRTFP 8791. Le grief renvoyait expressément aux dossiers de la CRTFP 6428, 6429 et 6667. Il a déposé un grief à l'égard de lettres et d'un courriel de l'employeur datés respectivement du 15 février, du 4 mars, du 10 avril et du 17 avril 2013. Dans le grief, le fonctionnaire a affirmé que le but de cette correspondance était le suivant :

[Traduction]

[...] me presser et me contraindre à démissionner, à prendre ma retraite, à retourner au travail ou à être « libéré pour des motifs autres qu'une mesure disciplinaire ou une inconduite » et [...] refuser ma demande que les questions en litige soient tranchées par la CRTEFP. Toutes ces questions représentent une poursuite de la campagne de harcèlement, d'intimidation et d'abus d'autorité de l'employeur dans le but de m'infliger un autre choc et de me rendre complètement invalide, et ce, de manière permanente. Cela est lié à la stratégie générale de l'employeur visant à miner et à défaire les mesures d'adaptation exigées par la loi.

[111] Dans son grief, le fonctionnaire a poursuivi assez longuement, décrivant de façon détaillée son historique avec l'employeur, avant et pendant la médiation de mai 2012. Il a répété l'allégation selon laquelle, pendant la médiation, M. Gartley et Mme Wilks n'avaient [traduction] « [...] démontré aucun intérêt à discuter des préoccupations ». Il a déclaré que [traduction] « [s]ous la contrainte et sans être informé que l'essentiel [des] prestations de retraite dans le cadre de l'entente finale [lui] appartenait déjà en vertu de la loi, [il a] accepté. » Il a ajouté ce qui suit : [traduction] « Peu de temps après, je me suis rendu compte qu'on m'avait, à tout le moins partiellement, dupé » et il a écrit [traduction] « [...] pour demander que l'entente conclue par voie de médiation soit radiée ». Il a poursuivi comme suit :

[Traduction]

Lorsque les documents [de l'échange de postes] sont arrivés en novembre 2012, j'ai refusé de les signer, puis on m'a fait des menaces selon lesquelles mes prestations de retraite seraient saisies pour recouvrer les montants que l'on m'avait versés depuis la médiation. L'employeur m'a rayé de la paye et il s'agit de mon statut depuis ce moment. [...]

[L'employeur] n'a tout simplement pas la volonté d'accepter sa responsabilité de m'avoir infligé un préjudice ou de m'avoir invalidé. Ces représentants veulent m'obliger à prendre ma retraite sans même me donner l'assurance qu'ils ne saisiront pas mes prestations de retraite avant l'achèvement de l'arbitrage devant la CRTEFP [...] Ils croient que mon refus de me conformer à une entente inéquitable les dispense de tout tort qu'ils ont commis et que non seulement ils ne me doivent aucune indemnité de départ ou indemnisation pour le préjudice qu'ils m'ont causé, mais que cela leur donne le droit de saisir toute prestation de retraite que leurs actions m'obligent à demander.

[112] À titre de réparation, le fonctionnaire a demandé une ordonnance exigeant que l'employeur cesse [traduction] « [...] ses menaces de recouvrer ces montants [c'est-à-dire les prestations versées dans le cadre de l'entente de règlement conclue par voie de médiation en mai 2012] jusqu'à ce que cette affaire ait été entièrement réglée au moyen d'une entente ou devant une tierce partie, y compris un arbitrage devant la CRTEFP ». Il a également demandé des dommages relativement à un préjudice moral en application de la *LCDP* et du droit de la responsabilité délictuelle. Il a également demandé, entre autres choses, une ordonnance, comme suit : [traduction] « [...] d'enquêter, auprès de sources médicales professionnelles, la possibilité que je sois en mesure d'effectuer un retour au travail dans un environnement différent à l'extérieur de l'Agence, laquelle est désormais empoisonnée en conséquence de la complicité de la haute direction de l'Agence dans les abus décrits ».

[113] En avril 2013, il semble que le médecin du fonctionnaire ait informé l'employeur que ce dernier ne pourrait pas retourner travailler aux bureaux de FedDev à Toronto (il y en avait deux à l'époque), même s'il faisait l'objet de mesures d'adaptation.

[114] À la mi-août 2013, l'agent négociateur a informé l'employeur que le fonctionnaire envisageait de prendre sa retraite pour des raisons médicales.

[115] Dans une lettre datée du 19 août 2013, l'employeur a rappelé au fonctionnaire qu'il ne pourrait pas demeurer indéfiniment en congé de maladie non payé. Il a demandé au fonctionnaire de lui fournir une demande de congé à jour ainsi qu'une indication, au plus tard le 1^{er} octobre 2013, quant à savoir s'il allait donner suite au départ à la retraite pour des raisons médicales ou s'il avait l'intention de démissionner (pièce G16).

[116] Dans une lettre datée du 27 novembre 2013, l'employeur a décrit pour le fonctionnaire l'incidence qu'aurait son licenciement, à compter du 3 décembre 2013, sur ses prestations (pièce G17). Cette lettre décrivait les prestations de retraite auxquelles il aurait droit à compter de cette date. La lettre comprenait également des détails de la dette envers la Couronne qui avait découlé de sa décision de recouvrer les prestations qu'il avait versées dans le cadre de l'entente de règlement conclue par voie de médiation, ce qui correspondait à ce qui suit :

- a. le salaire pour la période du 22 mars 2012 au 21 novembre 2012, ainsi que

les crédits de congé de maladie non gagnés avancés au fonctionnaire, pour un total net de 45 710,83 \$;

- b. 164,976 heures de crédits de congé de maladie, pour une somme brute de 8 269,29 \$.

[117] Le fonctionnaire a ensuite déposé le dernier des sept griefs dont je suis saisi.

12. Dossier de la CRTFP 9662

[118] Le 20 novembre 2013, le fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Gartley, avec copie conforme à son avocat et à son agent négociateur. Il a mentionné ce qui suit (pièce E49) :

[Traduction]

À la suite des communications précédentes qu'il n'est pas nécessaire de répéter ici, si ce n'est que brièvement, la présente vous informera que je prendrai ma retraite de la fonction publique à compter du 3 décembre 2013. Votre refus de négocier un règlement équitable, d'entreprendre une nouvelle évaluation médicale afin d'évaluer la possibilité pour moi d'occuper un poste en dehors de FedDev Ontario ainsi que vos menaces de me libérer au motif de mon invalidité ne me laisse que peu de choix [...] Mon départ à la retraite se fait sans porter atteinte aux griefs dont est déjà saisie la CRTFP et aux autres actions connexes que je pourrais entreprendre. En d'autres termes, je continuerai à demander réparation pour les torts allégués. [...]

[119] M. Gartley a accusé réception du courriel et de la décision du fonctionnaire de prendre sa retraite à compter du 3 décembre 2013 (pièce E49).

[120] Le 27 novembre 2013, la conseillère en rémunération et avantages sociaux de l'employeur a écrit au fonctionnaire en réponse à son intention de prendre sa retraite. Elle a décrit les prestations de retraite et autres prestations qu'il recevrait. Elle a également indiqué que ces paiements seraient assujettis à la dette existante envers la Couronne découlant de la décision du 22 novembre 2012 de recouvrer les prestations qui avaient été versées dans le cadre de l'entente de règlement. La dette dépassait 50 000 \$ (pièce G17).

[121] Le 19 décembre 2013, le fonctionnaire a déposé un grief en réponse à la lettre

du 27 novembre 2013. Il a qualifié la lettre comme étant la réalisation de ce qui suit :

[Traduction]

[...] les menaces précédentes [de l'employeur] de recouvrer les dettes que, selon ses prétentions, je dois à la Couronne en procédant à la saisie de mes prestations de retraite à la suite de mon départ forcé à la retraite et en demandant au Centre des pensions de saisir mes prestations de retraite. Cela fait suite à des menaces antérieures de me libérer au motif de mon invalidité, à moins que je ne démissionne ou prenne ma retraite. L'employeur, de par la position qu'il adopte, présume qu'il ne me doit aucun dommage ou indemnité de départ que ce soit. Cette action est conforme aux actions illégales, abusives, arrogantes et injurieuses, voire malicieuses, précédentes qui m'ont rendu invalide et qui ont déjà été renvoyées à l'arbitrage devant la CRTFP.

[122] Le fonctionnaire a demandé des dommages contre sept personnes travaillant pour l'employeur pour plusieurs actes d'inconduite alléguée.

[123] Le fonctionnaire a éventuellement pris sa retraite de la fonction publique, soit le 3 décembre 2013.

13. Questions soulevées par la preuve

[124] À la fin de la deuxième journée de témoignage, j'ai posé les questions suivantes à l'avocat :

- a. Quel rapport une entente de règlement conclue par voie de médiation entretient-elle avec une convention collective? S'agit-il d'une entente indépendante et distincte ou s'agit-il, en effet, d'une partie ou d'une modification de la convention collective entre l'employeur et l'agent négociateur à l'égard d'un employé déterminé?
- b. Une entente de règlement conclue par voie de médiation peut-elle être répudiée? Dans l'affirmative, quelles sont les mesures nécessaires pour donner effet à une répudiation?
- c. M. Jadwani ou son agent négociateur ou les deux ont-ils répudié l'entente de règlement conclue par voie de médiation?

-
- d. La répudiation de l'entente de règlement conclue par voie de médiation par une partie suffit-elle à l'annuler? Dans la négative (si la répudiation doit être acceptée par l'autre partie), quelles sont les mesures nécessaires pour accepter cette répudiation?
 - e. L'employeur a-t-il été en mesure d'accepter la répudiation de l'entente de règlement conclue par voie de médiation par M. Jadwani? Dans l'affirmative, quelles mesures devait-il prendre pour accepter cette répudiation?
 - f. Si l'entente de règlement a été répudiée, quel est le statut :
 - i. des griefs déjà déposés avant ce moment;
 - ii. des griefs déposés après la répudiation présumée?
 - g. Si l'entente de règlement n'a pas été répudiée (ou si la répudiation n'était pas en vigueur), quel est le statut :
 - i. des griefs déjà déposés avant ce moment;
 - ii. des griefs déposés après la répudiation;
 - iii. de la décision de l'employeur de réclamer les prestations qu'il avait versées dans le cadre de l'entente de règlement conclue par voie de médiation et qu'il a cherché à recouvrer?
 - h. Un arbitre de grief a-t-il compétence ou le pouvoir d'exécuter une entente de règlement conclue par voie de médiation, c'est-à-dire ordonner qu'elle soit en vigueur et qu'elle ne soit pas répudiée? Dans l'affirmative, existe-t-il des limites à ses pouvoirs de réparation?
 - i. Quelles réparations les parties demandent-elles dans l'éventualité où je tranche que l'entente de règlement conclue par voie de médiation :
 - i. n'a pas été répudiée en novembre 2012;
 - ii. a été répudiée en novembre 2012?

[125] J'ai également informé l'avocat que les questions que j'ai posées ne portaient

aucun préjudice aux autres questions que les parties pourraient vouloir poser ou à toute autre réparation qu'elles pourraient demander relativement à l'affaire dont je suis saisi.

IV. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[126] L'avocate de l'employeur a commencé son argumentation en insistant sur le rôle important accordé aux efforts collaboratifs en vue de procéder à une médiation et de résoudre les différends en milieu de travail. Elle a fait référence aux valeurs énoncées dans le préambule de la *Loi*. Les services de médiateurs et de médiation sont expressément prévus aux articles 15 et 108 de la *Loi*. En effet, conformément au paragraphe 94(1) du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique* (le « *Règlement* »), les parties étaient tenues de participer à la médiation, sauf si l'une d'elles informait l'ancienne commission par écrit qu'elle n'avait pas l'intention d'y participer. L'importance des ententes de règlement conclues par voie de médiation, ainsi que la compétence de l'ancienne Commission sur celles-ci, a été reconnue dans *Canada (Procureur général) c. Amos*, 2011 CAF 38.

[127] L'avocate de l'employeur a fait valoir qu'il y avait trois réponses possibles aux questions suivantes, que j'avais posées aux parties avant le début de l'audience :

- a. l'entente de règlement de mai 2012 n'était pas valide;
- b. un arbitre de grief n'a pas compétence pour déterminer si les parties avaient respecté une entente de règlement conclue par voie de médiation;
- c. un arbitre de grief a compétence pour déterminer si une entente de règlement a été respectée et, si elle ne l'a pas été, pour établir une réparation adéquate.

[128] L'avocate de l'employeur a fait valoir que la première option n'était pas la bonne et que la deuxième (sa préférence) ou la troisième étaient les seules réponses possibles.

1. Selon les modalités de l'entente de règlement, cette dernière était exécutoire

[129] L'avocate de l'employeur a ensuite porté son attention sur ce qui, selon elle, constituait les principaux faits concernant l'entente de règlement conclue par voie de médiation. Les trois parties avaient signé une entente de médiation et une entente de règlement définitive (pièces E2 et E3). Le fonctionnaire avait été représenté par son agent négociateur. Les parties sont allées en médiation en sachant clairement que les trois griefs allaient être traités. Le fonctionnaire a eu amplement le temps de présenter son affaire intégralement, à la fois en ses propres termes et en ceux de sa représentante, Mme Sullivan.

[130] L'avocate de l'employeur a souligné que le fait que l'entente de règlement soit tripartite constitue une caractéristique inhabituelle. Elle a fait valoir que la plupart des règlements de ce type étaient conclus uniquement entre un fonctionnaire et un employeur. Cependant, dans cette affaire, l'entente comprenait des renvois à des dispositions particulières de la convention collective et elle avait été signée par l'agent négociateur et le fonctionnaire. Il ne s'agissait pas du règlement d'un grief disciplinaire. Il s'agissait plutôt d'un règlement des questions et des litiges liés à ses droits en vertu de la convention collective, conformément à l'article 209 de la *Loi*. Étant donné qu'il portait sur des griefs découlant de la convention collective, ces griefs exigeaient l'appui de l'agent négociateur qui, toutefois, n'avait pas fait en sorte que l'entente de règlement fasse partie de la convention collective ou qu'elle soit une modification de celle-ci. En concluant l'entente de règlement, l'employeur ne faisait qu'exercer son pouvoir général de gérer le lieu de travail conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C., 1985, ch. F-11).

[131] L'avocate de l'employeur a fait valoir que, à compter du 24 mai 2012, l'employeur s'est conduit comme s'il était lié par l'entente de règlement. Il a rétabli le salaire du fonctionnaire, et ce, même si ce dernier ne travaillait pas. Il lui a remis les crédits de congé de maladie et de congé annuel qu'il avait utilisés avant l'entente de règlement. Finalement, il a travaillé de façon diligente pour trouver une personne avec qui le fonctionnaire pourrait procéder à un échange de postes. Pendant toute la durée de cette période, le fonctionnaire, malgré ses plaintes à propos de l'entente de règlement, a continué de recevoir son salaire. Il n'a jamais refusé ces paiements ou offert de les rembourser, et il n'a jamais expressément déclaré sans équivoque, avant

le 22 novembre 2012, qu'il ne donnerait pas suite à l'échange de postes. Le mieux que l'on peut dire est que, avant cette date, il a laissé entendre qu'il ne savait pas ce qu'il ferait ou qu'il était possible qu'il ne signe pas. Cependant, il n'a pas clairement et expressément déclaré avant cette date qu'il n'y donnerait pas suite.

[132] L'avocate de l'employeur a également insisté sur le fait que l'agent négociateur n'avait jamais dit ou laissé entendre que quelque chose n'allait pas avec l'entente de règlement. Il n'a pas répondu aux plaintes du fonctionnaire à propos de l'entente de règlement ou de la façon dont celle-ci a été conclue et il ne s'y est pas joint. Effectivement, aussi tard que le 1^{er} octobre 2012, Mme Sullivan a indiqué à l'ancienne Commission que [traduction] « [...] l'employeur s'efforce de façon diligente et vigoureuse de s'acquitter de ses obligations aussi rapidement que possible. »

[133] L'avocate de l'employeur a fait valoir que l'entente de règlement conclue par voie de négociation était valide et exécutoire. En l'absence d'éléments de preuve liés à une contrainte, à des mesures coercitives, à une influence indue ou à de fausses déclarations, une entente de règlement ne pourrait être mise de côté uniquement parce qu'une partie éprouve les remords de l'acheteur; des affirmations gratuites ne constituent pas des éléments de preuve. (Voir, p. ex. *Topping c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2014 CRTEFP 74, aux paragraphes 134 à 141).

[134] L'employeur s'est acquitté de ses obligations dans la mesure où il le pouvait. L'échec de l'entente de règlement était uniquement dû au refus du fonctionnaire de s'acquitter de son obligation de participer à l'échange de postes qu'avait organisé l'employeur.

[135] Quant aux arguments du fonctionnaire selon lesquels l'employeur avait accepté sa répudiation de l'entente de règlement le 23 novembre 2012 ou aux environs de cette date, l'avocate de l'employeur a fait savoir que le principe de la répudiation n'est pas pertinent dans le cadre des relations de travail. L'avocate m'a renvoyé aux affaires suivantes à l'appui de sa position : *Ontario (Racing Commission) v. Association of Management, Administrative and Professional Crown Employees of Ontario (Reasonable Efforts "Settlement" Grievance)*, [2001] O.L.A.A. No. 921 (QL), aux paragraphes 32 à 38; *Corporation of the City of Kenora v. Canadian Union of Public Employees, Local 191*,

2009 CanLII 88057 (ON LA), aux paragraphes 18 et 19; *Ontario Public Service Employees Union v. Crown in Right of Ontario*, 2013 CanLII 74176 (ON GSB), aux paragraphes 29 à 33. Subsidiairement, si ce principe est pertinent, il ne devrait être appliqué qu'aux cas les plus rares.

[136] Si le principe de la répudiation s'applique dans le domaine des relations de travail, ses exigences n'ont pas été satisfaites dans les circonstances de cette affaire. L'avocate de l'employeur a signalé la différence entre la résiliation et la répudiation. La première survient lorsqu'une partie à un contrat « [...] exprime sans équivoque, par des paroles ou par des actes, qu'elle a décidé de résilier un contrat parce qu'elle a été amenée à le conclure par fraude ou à la suite d'une erreur essentielle sur un aspect important du contrat, et qu'elle refuse d'être liée par celui-ci [...] », tel qu'il est indiqué dans *Abram Steamship Co. v. Westville Shipping Co.* [1923] A.C. 773 (H.L.), au paragr. 781, et tel qu'il est cité dans *Guarantee Co. of North America c. Gordon Capital Corp.*, [1999] 3 R.C.S. 423, au paragraphe 39 (« *Guarantee Co.* »). Dans cette affaire, la résiliation ne s'appliquait pas, car il n'y avait aucune preuve de fraude ou de fausse déclaration importante.

[137] La répudiation, d'autre part, se produit lorsqu'une partie démontre son intention claire de ne pas être liée par un contrat. La répudiation n'a pas pour effet de retourner les parties aux positions où elles étaient avant de conclure le contrat. Au lieu de cela, elle vise à donner une option à la partie innocente. Elle peut choisir de traiter le contrat comme s'il continuait d'être en vigueur, auquel cas le contrat demeure en vigueur pour les deux parties, donnant ainsi le droit à chacune des parties de poursuivre l'autre partie pour des dommages pour tous manquements passés ou futurs. Ou elle peut choisir d'accepter la répudiation, auquel cas « [...] le contrat prend fin et les parties sont libérées de leurs obligations futures. Les droits et obligations qui sont déjà arrivés à échéance ne sont pas éteints » : (voir *Guarantee Co.*, au paragr. 40).

2. L'arbitre de grief n'avait pas compétence

[138] L'avocate de l'employeur a fait valoir que je n'avais pas compétence, car :

- a. les griefs dans les dossiers de la CRTFP 6428, 6429 et 6667 avaient, dans les faits, été retirés et, en conséquence :

b. il n'y avait rien sur quoi fonder ma compétence.

[139] L'avocate de l'employeur a fait valoir que les griefs dans les dossiers de la CRTEFP 6428, 6429 et 6667 découlent de la convention collective. Par conséquent, ils étaient contrôlés par l'agent négociateur. Conformément à l'entente de règlement, l'agent de négociateur avait accepté de retirer les griefs lorsque l'employeur s'était acquitté de ses obligations. L'obligation de l'agent négociateur n'était pas liée ou fondée sur le fait que le fonctionnaire remplisse son obligation. Puisque l'employeur avait fait tout ce qu'il était tenu de faire en vertu de l'entente de règlement, on doit effectivement considérer que l'agent négociateur a retiré les griefs. Un arbitre de grief n'a pas compétence dans un cas où une entente de règlement intégrale et définitive a donné lieu au retrait d'un grief. (Voir *Castonguay c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2005 CRTEFP 73; *Nash c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2008 CF 1389; *MacDonald c. Canada*, [1998] A.C.F. n° 1562 (T.D.) (QL).)

[140] Selon l'avocate de l'employeur, la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Amos* est distincte en raison de ses faits qui étaient différents. La Cour d'appel avait d'ailleurs insisté sur l'importance des faits de chaque cas : (voir le paragraphe 64). Dans le cas *Amos* d'origine, l'arbitre de grief avait participé à une médiation qui avait précédé ce qui autrement aurait été une audience du grief devant lui. L'affaire portait sur un fonctionnaire non représenté, et les négociations (et le règlement qui en a découlé) s'étaient déroulées entre le fonctionnaire et l'employeur. D'autre part, l'affaire dont je suis saisi portait sur des griefs découlant de l'interprétation ou de l'application d'une disposition dans une convention collective et non pas, comme dans *Amos*, sur une mesure disciplinaire. Une fois qu'un tel grief est réglé (et qu'il est effectivement retiré), un arbitre de grief ne peut continuer à avoir compétence. Au lieu de cela, tel qu'il est expliqué dans *Wray et al. c. Conseil du Trésor (ministère des Transports of Transport)*, 2012 CRTEFP 64, au paragraphe 28, « [...] un arbitre de grief n'était pas dessaisi d'une affaire à partir du moment où une entente était conclue, mais qu'il conservait sa compétence à l'égard du grief initial pour déterminer si l'entente avait été respectée et pour émettre toute ordonnance appropriée dans les circonstances ».

3. Réparation si l'arbitre de grief a compétence

[141] L'avocate de l'employeur a fait valoir que, si je déterminais que l'entente de règlement était valide et obligatoire et que j'avais effectivement compétence quant à

son exécution, alors la question de la réparation serait soulevée. Elle a présenté trois observations de base à ce sujet.

[142] Dans un premier temps, l'avocate de l'employeur a souligné que l'employeur s'était entièrement acquitté de ses obligations en vertu de l'entente de règlement. En raison du défaut du fonctionnaire de donner suite à l'échange de postes — un processus assujéti à des contraintes liées au temps — il n'était plus possible pour l'employeur d'offrir un autre échange de postes. Le fonctionnaire était l'auteur de son propre malheur et ne pouvait donc pas chercher à obtenir ce qu'il avait refusé d'accepter en novembre 2012.

[143] Ensuite, l'avocate de l'employeur a fait valoir que le plus qui pouvait être obtenu à titre de réparation serait de rendre au fonctionnaire les crédits de congé maladie et de congé annuel et le salaire qui lui avaient été offerts en vertu de l'entente de règlement.

[144] Troisièmement, et en ce qui concerne les quatre griefs que le fonctionnaire a déposés après le 23 novembre 2012, l'avocate de l'employeur a fait valoir que ceux-ci devraient être traités comme s'ils n'avaient jamais été déposés. Si le fonctionnaire s'était acquitté de ses obligations en vertu de l'entente de règlement, il aurait pris sa retraite en vertu des modalités de celle-ci à la fin novembre 2012. Il n'y aurait eu aucune raison de déposer un grief. Elle a aussi soutenu que le fait de permettre au fonctionnaire de déposer des griefs dans un tel cas équivaldrait à un abus de procédure que ne devrait pas tolérer un arbitre de grief.

B. Pour le fonctionnaire

[145] L'avocat du fonctionnaire a commencé ses observations en déclarant qu'une entente de règlement par voie de médiation est un type d'entente entre les parties dans le but d'interpréter les dispositions d'une convention collective d'une certaine façon relativement à une personne particulière membre de l'unité de négociation. D'une certaine façon, une telle entente s'apparente à un protocole d'entente qui, traditionnellement, a toujours été traité dans le cadre des relations de travail comme faisant partie de la convention collective auquel il se rapporte et, par conséquent, relevant de la compétence d'un arbitre de grief ou de différend.

[146] L'avocat du fonctionnaire a reconnu qu'avant *Amos*, la compétence des arbitres de grief relativement aux ententes de règlement était limitée, voire inexistante. Toutefois, *Amos* a étendu cette compétence afin d'inclure la capacité de déterminer si les parties avaient conclu une entente et, le cas échéant, d'exécuter cette entente.

[147] Dans l'affaire dont je suis saisi, soit les parties avaient convenu, le 22 novembre 2012, de mettre fin à l'entente de règlement du 24 mai 2012 ou, en des termes quelque peu différents, le fonctionnaire avait répudié l'entente de règlement et l'employeur avait choisi d'accepter cette répudiation. Dans tous les cas, il existait une entente assujettie à la compétence d'un arbitre de grief.

[148] L'avocat du fonctionnaire m'a renvoyé aux décisions suivantes : *Exeter c. Administrateur général (Statistique Canada)*, 2012 CRTEFP 25; *Tench c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale) et ministère de la Défense nationale*, 2013 CRTEFP 124; *Thom c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2012 CRTEFP 34, à titre d'exemple où les arbitres de griefs ont formulé des constatations à l'égard de l'existence et de l'effet exécutoire des ententes de règlement, et sur la question de savoir si les parties s'étaient conformées aux modalités des ententes.

[149] Comme on l'a déjà souligné, l'avocat du fonctionnaire a reconnu que les parties avaient conclu une entente de règlement le 24 mai 2012 et qu'elle ne pouvait être mise de côté pour aucun des motifs traditionnels, par exemple la contrainte, la fraude ou une influence indue. Cependant, la question consistait à déterminer si les parties pouvaient répudier ultérieurement cette entente. Bien que, selon sa connaissance, un arbitre de grief de la Commission ne se soit jamais penché sur le principe de la répudiation, la Cour fédérale a reconnu que, quoique pas dans le contexte des relations de travail, une renonciation validée pouvait être répudiée. (Voir *Federation of Newfoundland Indians v. Canada*, 2011 FC 683, au paragraphe 67.)

[150] L'avocat du fonctionnaire a fait valoir que la loi était claire à l'égard du fait que la répudiation ne libérait pas une partie innocente de ses obligations antérieures, uniquement de ses obligations futures (voir *Guarantee Co.*, aux paragraphes 39 à 42). Toutefois, dans l'affaire dont je suis saisi, les parties ont accepté non seulement le refus du fonctionnaire de s'acquitter de ses obligations, mais aussi la décision de

l'employeur d'annuler l'entente de règlement et de retourner le fonctionnaire au poste qu'il occupait avant l'entente de règlement de mai 2012. L'employeur a accepté la répudiation du fonctionnaire et le fait que l'entente n'était plus valide. L'employeur n'a pas demandé à l'agent négociateur de s'acquitter de son obligation de retirer les griefs. Il n'a pas non plus demandé à l'ancienne Commission d'exécuter l'entente de règlement, comme il aurait pu le faire (voir *Exeter*, aux paragraphes 49 et 51). Effectivement, ce n'est que lorsque l'ancienne Commission a soulevé la question de l'entente de règlement avant l'audience que l'employeur a choisi de faire valoir que l'entente était obligatoire et qu'elle devrait être exécutée.

[151] En ce qui concerne l'agent négociateur, soit la troisième partie à l'entente de règlement de mai 2012, l'avocat du fonctionnaire a fait valoir que la répudiation pouvait être interprétée à partir de la conduite ainsi que des déclarations explicites (voir *Brown v. Belleville (City)*, 2013 ONCA 148, aux paragraphes 43 à 45). En outre, il a fait valoir que l'ensemble des circonstances laissait entendre que la répudiation avait été acceptée (voir *American National Red Cross v. Geddes Brothers*, (1920) 61 S.C.R. 143, au paragraphe 145). Dans cette affaire, l'acceptation de la répudiation par l'agent négociateur pourrait se trouver dans son défaut de retirer les griefs et dans sa décision d'y donner suite en arbitrage.

[152] L'avocat du fonctionnaire a reconnu que l'employeur s'était retrouvé dans une situation injuste en raison du refus du fonctionnaire de respecter l'entente de règlement. Cependant, il avait le droit à ce stade de demander à l'ancienne Commission de rendre une ordonnance visant l'exécution de l'entente de règlement. Mais il a choisi de ne pas le faire. Deux options s'offraient à l'employeur : présenter une demande à l'ancienne commission ou rétablir la situation à ce qu'elle était avant l'entente de règlement de mai 2012. Il a choisi la deuxième option. Il a fait valoir que, de cette façon, il a agi dans le cadre de ses droits, mais, ce faisant, il ne pouvait pas alors soutenir devant moi que l'entente de règlement était valide et obligatoire.

[153] L'avocat du fonctionnaire a également reconnu que des préoccupations avaient été soulevées dans plusieurs décisions arbitrales quant à savoir si le principe de la répudiation avait sa place dans les relations de travail. Il a convenu que le principe de la répudiation devait être appliqué avec soin, mais n'acceptait pas qu'il n'avait aucun rôle à jouer dans les relations de travail. Il a fait valoir que l'une des préoccupations

liées au fait de s'appuyer sur ce principe était fondée sur les répercussions des relations continues entre un syndicat et un employeur. De plus, il a reconnu la préoccupation selon laquelle ce principe pourrait être utilisé de façon tactique en se fondant sur de petits manquements pour justifier la répudiation d'une entente dans son intégralité. Cependant, dans cette affaire, il n'existe aucune relation continue entre l'employeur et le fonctionnaire. Il n'y avait pas non plus une question quelconque liée à une utilisation tactique d'un petit manquement. L'employeur n'a pas manqué à ses obligations avant le 22 novembre 2012 et, après cette date, il a tout simplement rétabli la situation qui existait avant la signature de l'entente de règlement.

[154] En réponse à ma question qui consiste à déterminer si un arbitre de grief pourrait ou devrait laisser les parties abandonner une entente de règlement, l'avocat du fonctionnaire a fait savoir que les parties ont toujours la liberté d'accepter - intentionnellement - de se retirer d'une entente. Dans ce cas, de par leur conduite, le fonctionnaire et l'employeur avaient accepté de se retirer de l'entente de règlement et, de par sa conduite, l'agent négociateur avait démontré son intention d'être lié par cette entente de se retirer. Il serait injuste et inapproprié pour un arbitre de grief d'obliger les parties à une entente à la respecter, une fois que celles-ci ont démontré l'intention de ne pas être liées de la sorte. À compter de la lettre de M. Gartley du 23 novembre 2012 (pièce E13) et par la suite, toutes les parties se sont comportées comme si l'entente du règlement de mai 2012 n'était plus en vigueur et qu'elle ne s'appliquait plus. À ce titre, les parties n'étaient plus liées par l'entente.

[155] En ce qui concerne la question de la réparation, l'avocat du fonctionnaire a fait valoir que celle-ci dépendait du résultat de son argumentation relative à la répudiation.

[156] S'il est conclu que la répudiation s'applique et que l'entente de règlement de mai 2012 a été répudiée le 23 novembre 2012, alors la situation est telle qu'elle était avant le 24 mai 2012. Dans ce cas, les griefs dans les dossiers de la CRTFP 6428, 6429 et 6667 demeurent en vigueur et peuvent être traités. Les deux griefs qui découlent directement de la lettre du 23 novembre 2012 (dossiers de la CRTFP 8272 et 8273) sont essentiellement non pertinents et l'employeur a le droit de demander leur rejet. Les griefs des dossiers de la CRTFP 9662 et 8791 demeurent également en vigueur, étant donné qu'ils soulèvent des questions relatives à des mesures d'adaptation (ou à leur absence) pendant la période au cours de laquelle le fonctionnaire est demeuré en

congé de maladie non payé après le 23 novembre 2012.

[157] Si, d'autre part, l'entente de règlement est exécutoire et en vigueur, alors je me retrouve devant la question de savoir ce qu'il faut faire à propos des prestations que l'employeur avait recouvrées après le 23 novembre 2012 et à propos des griefs déposés après cette date.

[158] Si c'était le cas, l'avocat du fonctionnaire a fait valoir que le fonctionnaire devrait être mis dans la position où il se serait trouvé en vertu des modalités de l'entente de règlement. Une telle ordonnance comprendrait deux éléments.

[159] Dans un premier temps, toutes les prestations auxquelles il avait droit jusqu'au 23 novembre 2012 devraient lui être retournées. Dans un deuxième temps, l'employeur devrait être tenu de lui verser les prestations qu'il aurait reçues si l'échange de postes avait eu lieu. En d'autres termes, la MST, les 52 semaines de salaire, la semaine supplémentaire d'indemnité de départ et la réduction des prestations de retraite – dont l'ensemble de ces sommes lui aurait appartenu – devraient lui être versées. Le fait que le coût ou la valeur de ses prestations aurait été, dans le cadre du déroulement habituel, versé par AADNC (c'est-à-dire le ministère où le fonctionnaire aurait été transféré dans le cadre de l'échange de postes) plutôt que par FedDev ne constitue pas une raison valide pour lui refuser ces prestations. Il aurait eu droit à ces prestations en vertu de l'entente de règlement. Ultimement, toutes les sommes provenaient du même employeur (soit le Conseil du Trésor). Le fait que l'employeur ait choisi de placer son argent dans différents [traduction] « contenants » ministériels ne devrait pas avoir d'importance.

[160] L'avocat du fonctionnaire a fait valoir qu'un arbitre de grief a le pouvoir d'ordonner un résultat équitable. Ce qu'aurait dû faire l'employeur en date du 23 novembre 2012 était tout simplement de laisser au fonctionnaire les prestations qu'il avait déjà reçues en vertu de l'entente de règlement. Il aurait ensuite dû s'adresser à l'ancienne Commission pour demander un arbitrage sur ce point ou il aurait simplement pu attendre l'audience. Au lieu de cela, l'employeur a décidé de recouvrer ces prestations et il n'aurait pas dû. L'employeur ne devrait donc pas bénéficier de cette erreur en évitant ce qu'il aurait par ailleurs dû verser si l'entente de règlement avait été respectée.

[161] Quant aux griefs déposés après le 23 novembre 2012, l'avocat du fonctionnaire a soutenu qu'il n'existait aucune réponse facile. Certains, voire l'ensemble, étaient liés à la conduite de l'employeur avant novembre 2012 et après. Il était également évident que l'employeur avait contrevenu à l'entente de règlement, ce qui faisait partie des griefs du fonctionnaire après novembre 2012. Par conséquent, les griefs devraient être entendus.

C. Réfutation au nom de l'employeur

[162] L'avocate de l'employeur a fait valoir que l'employeur ne pouvait pas obliger le fonctionnaire à démissionner. De même, il ne pouvait l'obliger à signer la lettre d'offre. Ceci étant, l'employeur n'avait effectivement aucun choix dans ce cas. Qui plus est, la correspondance du 21 et du 22 novembre 2012, entre le fonctionnaire et l'employeur n'équivalait pas à une entente. Le fonctionnaire a refusé de s'acquitter de son obligation en vertu de l'entente de règlement de donner suite à l'échange de postes. L'employeur n'a pas admis que le fonctionnaire avait le droit de refuser de s'acquitter de son obligation, mais il ne savait pas ce qu'il pouvait faire d'autre.

[163] En ce qui a trait à la réparation, l'avocate de l'employeur a fait valoir que la question de la provenance des fonds pour l'entente de règlement faisait partie de l'ensemble des facteurs que les parties ont pris en considération au moment de négocier l'entente de règlement. En ce qui concerne les griefs déposés après le 23 novembre 2012, ils constituaient effectivement des manquements, de la part de l'agent négociateur, à ses obligations en vertu de l'entente de règlement. Il avait signé une entente qui aurait donné lieu au départ à la retraite du fonctionnaire dans le cadre d'un échange de postes à la fin de novembre 2012. Après cette date, le fonctionnaire n'aurait pas été un employé, et la matrice factuelle qui sous-tend les griefs ultérieurs n'aurait pas existé. Par conséquent, aucun grief n'aurait été déposé. Les griefs en question devaient tous être approuvés et déposés par l'agent négociateur et, ce faisant, l'agent négociateur a manqué à son obligation en vertu de l'entente de règlement. Par conséquent, ces griefs ultérieurs devraient être rejetés.

V. Analyse et décision

A. Compétence de l'arbitre de grief relativement aux ententes de règlement

[164] Dans *Amos c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des*

Services gouvernementaux, 2008 CRTFP 74 (« Amos »), confirmée dans *Canada (Procureur général) c. Amos*, 2011 CAF 38, il a été reconnu que, lorsqu'il s'agit d'ententes de règlement, un arbitre de grief a compétence pour :

- a. déterminer si les parties ont conclu une entente de règlement définitive et exécutoire relativement à un grief;
- b. déterminer si « entente de règlement est inique ou qu'il existe d'autres motifs impérieux pour lesquels l'entente ne devrait pas être reconnue [auquel cas], il est quand même saisi ou demeure saisi du grief [qui faisait l'objet de l'entente de règlement] sur le fond, l'entente de règlement ayant été invalidée : » *Amos*, par. 92;
- c. trancher une allégation selon laquelle une partie à l'entente ne respecte pas une entente de règlement définitive et exécutoire et, le cas échéant, rendre une ordonnance en vertu du paragraphe 228(2) de la *Loi* « qu'il juge indiquée dans les circonstances » pour accorder réparation pour non-respect de l'entente : *Amos*, paragraphes 118-24.

[165] Je traiterai de ces deux points simultanément.

B. Existait-il une entente de règlement exécutoire le 24 mai 2012 et, le cas échéant, devrait-elle être annulée pour des raisons convaincantes?

[166] Il n'existe absolument aucun doute que les parties ont conclu une entente de règlement valide et obligatoire le 24 mai 2012. L'avocat du fonctionnaire avait entièrement raison de retirer son argumentation préliminaire selon laquelle l'entente de médiation conclue par voie de médiation était annulée *ab initio* (dès le départ) en raison d'une fraude, d'une contrainte ou d'une fausse déclaration présumées.

[167] Je devrais dire que, malgré les fréquentes suggestions contraires de M. Jadwani pendant son témoignage, il était évident pour moi, de par les faits, que l'entente de règlement conclue par voie de médiation n'avait pas été annulée pour un motif quelconque, y compris ceux qu'il a suggérés.

[168] Le fonctionnaire est bien éduqué et avait l'habitude d'examiner des documents complexes dans le cadre de son travail. Il avait des antécédents de défense de ses

droits contre son employeur. Il connaissait la procédure de règlement des griefs et la procédure d'arbitrage, et était représenté par Mme Sullivan (la représentante de son agent négociateur), qui participait aux procédures depuis au moins la fin de 2011 et qui, sans aucun doute, connaissait très bien la situation du fonctionnaire.

[169] La médiation a duré trois jours, ce qui, à mon avis (et contrairement à celui de M. Jadwani), était un délai plus que suffisant pour examiner et envisager les options et les propositions qui lui avaient été présentées. Des prestations lui étaient offertes dans le cadre de l'entente de règlement qui, même si elles n'étaient pas aussi généreuses qu'il l'aurait souhaité, étaient néanmoins importantes. La contrainte qu'il a prétendu avoir souffert, soit l'absence de revenus, n'était rien de plus que ce qui sous-tend la décision que de nombreuses personnes prennent selon laquelle il est préférable de négocier un règlement immédiatement plutôt que d'attendre les aléas d'années de litige dans le futur. Le fait qu'une personne puisse envisager d'accepter un compromis afin de régler un ou plusieurs griefs n'est pas en soi une raison de vicier une entente de règlement : voir, p. ex. *Chaudhary c. Administrateur général (ministère de la Santé)*, 2013 CRTFP 160, au paragraphe 31 et *Hassard c. Conseil du Trésor (Services correctionnels du Canada)* 2014 CRTFP 32, aux paragraphes 159 à 165).

[170] À cela s'ajoute le fait que l'agent négociateur - dont la représentante, Mme Sullivan, était présente à la médiation et a continué à représenter les intérêts du fonctionnaire - n'a jamais soulevé la question après la médiation de mai 2012. Effectivement, le fonctionnaire a soulevé la question uniquement après s'être d'abord assuré (au moyen de la correction d'une erreur dans les calculs du salaire de l'employeur) qu'il allait obtenir les prestations auxquelles il avait droit en vertu de l'entente de règlement.

[171] La preuve est également claire que, jusqu'au 23 novembre 2012, l'employeur s'est acquitté de toutes ses obligations en vertu de l'entente de règlement. Il a rétabli les crédits de congé de maladie et de congé annuel du fonctionnaire. Il a annulé les avances de crédits de congé de maladie. Il lui versait son salaire, même si le fonctionnaire ne travaillait pas. L'employeur a travaillé de façon diligente et a trouvé un employeur qui était prêt, qui voulait et qui était en mesure de procéder à un échange de postes avec le fonctionnaire. Il a obtenu une lettre d'offre. Tout ce que l'employeur avait accepté de faire a été fait. Tout ce qui restait à faire était que le

fonctionnaire signe la lettre d'offre et qu'il donne suite à l'échange de postes. Mais il a refusé de le faire.

[172] Étant donné les allégations fréquentes du fonctionnaire quant à la mauvaise foi de l'employeur dans sa correspondance et dans son témoignage devant moi, je devrais également indiquer que, si quiconque agissait de mauvaise foi, il s'agissait du fonctionnaire. Il a signé l'entente de règlement en toute connaissance de cause. Sa première et unique plainte immédiatement après le 24 mai 2012, était que l'employeur avait commis une erreur en calculant et en versant le salaire qui lui était dû en vertu de cette entente. Le fonctionnaire a commencé à laisser entendre que l'entente de règlement était le résultat de mesures coercitives ou de fausses déclarations seulement après que l'erreur a été corrigée, lui garantissant les prestations auxquelles il estimait avoir droit en vertu de l'entente

[173] Cependant, malgré une allégation aussi grave (que le fonctionnaire, je pourrais ajouter, a lancée à l'employeur de façon répétée au cours des mois qui ont suivi), il n'a déposé aucun grief. Il n'y avait aucun élément de preuve selon lequel il a demandé ou ordonné à l'agent négociateur de déposer un grief ou de soulever une préoccupation quelconque à propos d'une entente de règlement. Il n'a fait aucun effort pour demander l'annulation de l'entente. Il n'a pas non plus offert de cesser de recevoir les prestations versées dans le cadre de l'entente qu'il avait continué de critiquer. Il n'a pas offert de rendre les prestations qu'il avait déjà reçues dans le cadre de celle-ci. Finalement, il n'a pas non plus déclaré expressément et clairement avant le 22 novembre 2012 qu'il ne donnerait pas suite à l'échange de postes. Tout ce qu'il a fait a été de laisser entendre qu'il étudiait la question de savoir s'il respecterait l'entente, qu'il était possible qu'il n'y donne pas suite ou qu'il avait besoin de conseils juridiques avant de décider ce qu'il allait faire. Uniquement après avoir tiré profit de l'ensemble des modalités du règlement, sauf une, et uniquement après avoir manœuvré pour faire en sorte que l'employeur déclare [traduction] « [...] le règlement invalide, ce qui est ce [qu'il] avait voulu au cours des derniers mois [je souligne] », il a confirmé son intention de ne pas respecter son engagement.

[174] Il est donc évident que, selon les faits, il n'y avait rien d'impérieux à propos de l'entente de règlement. Il n'y avait non plus aucune contrainte, fausse déclaration ou tout autre facteur susceptible de vicier le consentement. L'avocat de l'agent

négociateur l'a adéquatement admis dans ses observations. Cependant, il a fait valoir qu'il y avait une autre raison convaincante qui justifiait l'annulation de l'entente de règlement. Le fonctionnaire avait répudié l'entente, et l'employeur avait accepté cette répudiation. Les parties étaient donc retournées à la situation où elles se trouvaient avant la conclusion de l'entente. En conséquence, les trois griefs (toujours pas retirés) devraient être entendus.

[175] Le principe de la répudiation est reconnu (bien qu'il ne soit pas toujours bien compris) dans le monde des contrats en dehors du domaine des relations de travail. Ce principe s'applique lorsqu'une partie à un contrat exprime clairement et sans équivoque, par des paroles ou par des actes, son refus de s'acquitter de ses obligations en vertu du contrat. La partie innocente a ensuite un choix. Elle peut traiter le contrat comme s'il était pleinement en vigueur. Dans ce cas, l'une ou l'autre des parties peut poursuivre l'autre relativement à tout manquement, passé ou futur, à ce contrat. Ou la partie innocente peut accepter la répudiation, auquel cas « [...] le contrat prend fin et les parties sont libérées de leurs obligations futures . Les droits et obligations qui sont déjà arrivés à échéance ne sont pas éteints. [je souligne] : » voir *Guarantee Co.*, au paragraphe 40.

[176] La répudiation n'équivaut pas à une entente entre les parties visant à modifier ou à dissoudre une entente précédente. Je fais cette observation, car parfois les observations de l'avocat du fonctionnaire semblaient presque laisser entendre une telle préoccupation. Les parties à une entente quelconque - y compris une entente de règlement - ont la liberté de modifier cette entente sur consentement. Cependant, ce n'est pas ce qui se produit lorsqu'une entente est répudiée. Dans ce cas, une partie oblige l'autre partie à choisir l'une de deux options, dont aucune n'a été négociée ou convenue au sens conventionnel. Le choix de la partie innocente n'est pas le résultat d'un choix librement négocié et convenu, mais il lui est imposé par la décision de la partie en défaut de contrevenir à ses propres obligations.

[177] L'autre point qu'il convient de souligner est que le principe de répudiation ne donne pas à la partie innocente le droit d'ignorer les droits et obligations qui sont arrivés à échéance avant la répudiation. Cela donne à la partie innocente le droit de se considérer comme libérée des obligations futures - non passées - en vertu du contrat. En outre, cela donne le droit à la partie innocente à une réparation pour les

manquements passés.

[178] À la suite de ces observations, je me penche sur la question de savoir si le principe de la répudiation devrait être reconnu comme étant applicable dans le cas des ententes conclues par voie de médiation des griefs en vertu de la *Loi*. Je suis d'avis qu'il ne devrait pas l'être.

[179] D'abord, il faut tenir compte des répercussions dommageables que la reconnaissance d'un tel principe pourrait avoir sur les relations de travail. Les ententes de règlement relatives aux griefs – ainsi que la capacité des parties de s'y fier – jouent un rôle essentiel dans les relations de travail en général, de même qu'en vertu de la *Loi* en particulier. Le fait de permettre aux parties de répudier des engagements qu'ils ont convenu librement et volontairement encouragerait la mauvaise foi et envenimerait la capacité de l'employeur, des agents négociateurs et des employés de négocier des résolutions sans se rendre à l'arbitrage : (p. ex. les observations de l'arbitre de grief dans *Ontario (Racing Commission)*, au paragraphe 37; *Ontario Public Service Employees Union*, au paragraphe 31; *Corporation of the City of Kenora*, au paragraphe 19).

[180] Je constate que les arbitres de grief dans ces affaires ne sont pas allés jusqu'à dire que le principe de la répudiation ne s'appliquerait jamais. Ils se sont contentés d'arriver à la conclusion selon laquelle, si ce principe était applicable, il devrait l'être selon des termes restrictifs. Dans ces affaires, ils ont conclu que le principe, même s'il existait, n'avait pas été établi sur les faits.

[181] J'irais toutefois plus loin. La justice entre les employeurs et les syndicats et les employés qu'ils représentent ne nécessite pas un recours au principe de la répudiation en ce qui a trait aux ententes de règlement de griefs. La jurisprudence reconnaît déjà que les facteurs viciant le consentement – par exemple une contrainte, une fausse déclaration, une fraude, une erreur mutuelle, une influence indue et ce qui y ressemble – peuvent exiger l'annulation des ententes. Cela se produit car le fondement essentiel de toute entente de règlement, soit le consentement mutuel donné librement, est absent et parce que l'application de tels principes ne restreint pas les négociations de bonne foi, il les favorise. Aller plus loin que cela, c'est-à-dire de permettre aux parties, pour un motif quelconque, de se soustraire à leurs obligations simplement en refusant de s'en acquitter, ne répond à aucun intérêt équitable ou juste. Cela encourage les

négociations de mauvaise foi et ne fait nullement avancer le plus grand bien et l'intérêt supérieur des relations de travail harmonieuses.

[182] Deuxièmement, et découlant de ce qui précède, il est difficile de voir pourquoi la nouvelle Commission – et ses arbitres de griefs – devrait accepter de reconnaître le principe de la répudiation. La nouvelle Commission exerce le contrôle de ses processus et de ses procédures. Elle offre des services de médiation aux parties aux griefs et consacre du temps, de l'énergie et des ressources en vue d'aider ces parties à régler leurs différences sans avoir recours à l'arbitrage. Elle a également la responsabilité envers toutes les parties de veiller à ce que les griefs qui lui sont renvoyés soient réglés aussi rapidement que possible.

[183] Si la nouvelle Commission devait permettre aux parties de répudier ultérieurement des ententes qu'elles ont négociées librement avec son aide, cela ne favoriserait pas le respect envers la nouvelle Commission ou ses processus. Cela conduirait à un gaspillage des ressources qui ont été consacrées à la réalisation de l'entente de règlement dans un premier temps. Cela constituerait un obstacle et, par conséquent, cela ralentirait le processus d'arbitrage en y ajoutant, plutôt que d'y soustraire, le nombre de griefs à traiter par voie d'arbitrage.

[184] Pour quelle raison alors la nouvelle Commission accepterait-elle d'entendre des affaires que les parties lui avaient présentées comment étant des affaires qu'elles voulaient régler et qu'elles avaient réglées, alors qu'elles décident ultérieurement qu'elles pourraient obtenir une meilleure entente en se rendant jusqu'à l'arbitrage?

[185] Ainsi, on en revient à l'entente de règlement de mai 2012 pour régler trois griefs selon certaines modalités. Il n'y avait pas de mesure coercitive, de fraude ou de fausse déclaration qui aurait vicié le consentement du fonctionnaire à l'entente de règlement. Il n'y avait pas non plus d'entente – une quelconque rencontre des volontés – par la suite pour modifier l'entente de règlement de mai 2012. Le fait de permettre au fonctionnaire, en l'absence de l'une ou de l'autre, de répudier une entente dans de telles circonstances lui permettrait de faire indirectement ce qu'il n'était pas en mesure de faire directement. En outre, si le fonctionnaire n'est pas en mesure de répudier ses obligations, il va de soi que la partie innocente, soit l'employeur en l'espèce ne peut accepter une répudiation.

[186] Cette conclusion ne signifie pas que les parties ne peuvent pas convenir de modifier leur entente de règlement ou, effectivement, qu'ils ne peuvent pas décider ultérieurement de l'annuler et de retourner à la situation telle qu'elle était avant l'entente de règlement. Cependant, une entente de modification ou d'annulation doit être conclue librement et la partie innocente ne doit pas y être contrainte ou forcée en raison d'un défaut volontaire et inexcusable de l'autre partie.

[187] Pour ces motifs, je suis convaincu qu'il existait une entente définitive et exécutoire en date du 24 mai 2012 et qu'il n'y a, dans la preuve dont je suis saisi et dans la jurisprudence arbitrale, aucune raison convaincante justifiant son annulation.

C. Les parties ont-elles respecté l'entente de règlement et, dans la négative, quelle est l'ordonnance appropriée?

[188] Il m'est inutile de répéter les faits que j'ai déjà présentés dans les présents motifs. Il suffit de dire que je constate que jusqu'au 22 novembre 2012, l'employeur respectait intégralement ses obligations en vertu de l'entente de règlement de mai 2012. On ne peut pas dire la même chose du fonctionnaire ou de l'agent négociateur, qui ont tous deux omis de respecter leurs obligations respectives dans le cadre de l'entente de règlement.

[189] Le fonctionnaire ne s'est pas du tout acquitté de ses obligations. Il n'a pas [traduction] « [d']accept[é] l'offre d'échange de postes que l'employeur s'était engagé à faire, "y compris présenter sa démission irrévocable de la fonction publique fédérale" ». Qui plus est, il a omis de retirer les trois griefs (dossiers de la CRTFP 6428, 6429 et 6667). Pour sa part, l'agent négociateur n'a pas respecté son obligation en vertu de l'entente de règlement de retirer les trois griefs devant l'ancienne Commission.

[190] Le fait que le fonctionnaire et l'agent négociateur ne se soient pas acquittés de leurs obligations en vertu de l'entente n'a pas, pour les motifs déjà présentés, permis à l'employeur de prendre la mesure qu'il a prise pour recouvrer le salaire rétroactif et les crédits de congé qu'il avait versés au fonctionnaire.

[191] Quelle est donc l'ordonnance appropriée dans de telles circonstances?

[192] Comme l'a confirmé la Cour d'appel fédérale dans *Amos* (au paragraphe 75), mon pouvoir de réparation est vaste et n'est pas limité par une énumération particulière de réparations.

[193] L'avocat du fonctionnaire a fait valoir que le fonctionnaire avait droit aux prestations qu'il aurait reçues s'il avait signé la lettre d'offre et donné suite à l'échange de postes. En d'autres termes, il devrait avoir droit aux prestations découlant du fait d'être un employé d'AANDC, à la suite d'un échange de postes, assujetti aux dispositions de la convention collective. Je suis en désaccord. Ces prestations dépendaient de ses actions et du fait qu'il change de ministère. Son refus de signer la lettre d'offre et, par conséquent, de devenir un employé d'AANDC signifiait que ces prestations lui étaient refusées uniquement en raison de sa tentative de se soustraire à l'entente de règlement. La conduite de l'employeur n'a causé ou contribué à ce refus d'aucune façon. Il s'agissait uniquement du résultat et de la fonction du non-respect du fonctionnaire à l'égard de l'entente de règlement.

[194] Qu'en est-il du salaire et des crédits de congé que l'employeur a recouvré après le 22 novembre 2012? Dans ses observations, l'avocate de l'employeur a fait valoir que le plus que je pouvais ordonner à titre de réparation serait de rendre au fonctionnaire les crédits de congé de maladie et de congé annuel, et le salaire qui lui avaient été versés en vertu de l'entente de règlement. Je partage cet avis.

[195] Comme il a déjà été mentionné, M. Gartley et Mme Wilks croyaient que le refus du fonctionnaire de signer la lettre d'offre ou de donner suite à l'échange de postes signifiait que l'employeur n'avait d'autre choix que de retourner au *statu quo ante* (la situation qui existait avant la signature de l'entente de règlement). Ils étaient dans l'erreur.

[196] L'approche appropriée – celle qui est en accord avec de saines relations de travail – aurait été de rayer le fonctionnaire de l'effectif (c'est-à-dire le retourner en congé de maladie non payé), ce que l'employeur a fait, mais ne pas recouvrer les prestations qui lui avaient été versées en vertu de l'entente de règlement. Ce résultat, c'est-à-dire le retrait du fonctionnaire de la liste de paie de FedDev, est ce qui était envisagé par l'entente de règlement. Il s'agit du résultat que l'employeur, l'agent négociateur et le fonctionnaire avaient prévu en mai 2012.

[197] Une fois que l'employeur retourne toutes les prestations versées ou offertes au fonctionnaire en vertu des modalités de l'entente de règlement du 24 mai 2012, jusqu'au 22 novembre 2012 inclusivement, la bonne réparation consiste à fermer les dossiers de la CRTFP 6428, 6429 et 6667.

[198] En ce qui concerne les griefs qui ont été déposés après le 23 novembre 2012, dans les dossiers de la CRTFP 8272, 8273, 8791 et 9662, je suis d'avis que l'ordonnance appropriée est qu'ils devraient tous être rejetés. Comme l'a fait valoir l'avocate de l'employeur, si le fonctionnaire s'était acquitté de ses obligations en vertu de l'entente de règlement, il aurait pris sa retraite. Il n'y aurait rien eu d'autre susceptible de faire l'objet d'un grief. Je suis d'accord avec l'avocate de l'employeur que le fait de permettre la poursuite de ces griefs constituerait un abus de procédure.

[199] Ces griefs n'auraient pas existé si le fonctionnaire avait respecté l'entente de règlement que son agent négociateur et lui-même avaient conclue librement et volontairement le 24 mai 2012. Ces griefs n'auraient pas existé, car le fonctionnaire aurait pris sa retraite dans le cadre du processus d'échange de postes à la fin novembre 2012. À première vue, il s'agit de manifestations des efforts continus du fonctionnaire pour amener l'employeur à renégocier une meilleure entente de règlement que celle que lui et son agent négociateur avaient acceptée originalement en mai 2012.

[200] Le fait qu'un arbitre de grief entende ces griefs dans ces circonstances serait souscrire à un abus des processus et des procédures de la nouvelle Commission. Le fonctionnaire et l'agent négociateur ont exécuté une entente de règlement qui les lie tous deux à un événement futur concernant le départ à la retraite du fonctionnaire à la fin de novembre 2012. L'agent négociateur n'a fait aucun effort apparent pour dissuader le fonctionnaire de se retirer de l'entente, même si, à sa connaissance, il avait accepté toutes les prestations qui lui avaient été versées (autres que l'échange de postes).

[201] En conséquence, j'ordonne la fermeture de ces quatre dossiers. J'insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une décision sur le fond ou le bien-fondé des griefs. Cette décision découle de ma décision selon laquelle l'entente de règlement était valide, définitive et exécutoire, qu'elle devrait être respectée et qu'une partie ne devrait pas

être autorisée à la répudier. La décision reconnaît que, si le fonctionnaire et l'agent négociateur s'étaient acquittés de leurs obligations respectives en vertu de l'entente de règlement, ces griefs particuliers n'auraient pas existé, car les faits sur lesquels ils sont fondés et le litige dont ils ont découlé n'auraient pas existé.

[202] Le fait d'entendre ces quatre griefs ne ferait qu'accorder au fonctionnaire indirectement ce qu'il n'a pas été en mesure d'obtenir directement - une nouvelle et meilleure entente de règlement pour lui. Si j'acceptais d'entendre les griefs, je permettrais au fonctionnaire d'abuser des procédures de la nouvelle Commission en lui permettant de déposer des griefs, alors qu'il avait effectivement convenu de ne pas le faire.

[203] Pour tous les motifs indiqués ci-dessus, je rends l'ordonnance qui suit :

VI. Ordonnance

[204] Il est ordonné que :

- a. les griefs dans les dossiers de la CRTEFP 566-02-8272, 8273, 8791 et 9662 soient rejetés et les dossiers fermés;
- b. les griefs dans les dossiers de la CRTEFP 566-02-6428, 6429 et 6667 doivent demeurer ouverts pendant une période de 30 jours pour permettre à l'employeur de rendre au fonctionnaire toutes les prestations qui lui ont été versées ou fournies en vertu des modalités de l'entente de règlement du 24 mai 2012, jusqu'au 22 novembre 2012, inclusivement. Une fois cela achevé, les trois dossiers seront fermés.

[205] Je demeurerai saisi de toutes les questions relatives à l'ordonnance concernant les dossiers de la CRTEFP 566-02-6428, 6429 et 6667 pendant une période de 30 jours à compter de la publication de la présente décision.

Le 3 mars 2015

Traduction de la CRTEFP

**Augustus Richardson,
arbitre de grief**