

**Date:** 20021008

**Dossier:** 466-HC-336

**Référence:** 2002 CRTFP 90



Loi sur les relations  
de travail au Parlement

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**SUZANNE CHARRON**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CHAMBRE DES COMMUNES**

employeur

**Devant :** [Evelyne Henry, présidente suppléante](#)

**Pour la fonctionnaire  
s'estimant lésée :** Suzanne Charron

**Pour l'employeur :** Georges Vuicic, Avocat

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
les 17, 19 et 20 septembre 2002.

## DÉCISION

---

[1] Suzanne Charron est surveillante de l'Impression électronique au sein du Service des impressions, Direction des services d'information à la Chambre des communes depuis janvier 1997. M<sup>me</sup> Charron a travaillé à la Chambre des communes avec un contrat d'emploi se renouvelant à chaque session parlementaire depuis février 1995.

[2] M<sup>me</sup> Charron déclare dans son grief :

*... avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé. J'ai été forcée, par mon gestionnaire supérieur, de signer une lettre de démission ainsi qu'une décharge vis-à-vis l'employeur, toutes deux signées le 6 mai 2002. J'ai signé la lettre de démission contre ma volonté parce qu'on me menaçait de m'accuser de fraude pour avoir donné à mon conjoint des chaussures de sécurité qui m'avaient été données par l'employeur.*

[3] L'employeur présente une objection préliminaire à la compétence de l'arbitre pour entendre le grief et soutient que le grief est non-recevable du fait que M<sup>me</sup> Charron a démissionné et signé une quittance légale dans laquelle elle renonce à tout recours sauf ceux spécifiés dans la décharge.

[4] M<sup>me</sup> Charron introduit de consentement la lettre de démission (pièce P1) datée du 6 mai 2002; un protocole d'entente (pièce P2) daté du 6 mai 2002; un document intitulé « Décharge » (pièce P3) en date du 6 mai 2002; la réponse au grief (pièce P4) signée par R.R. Walsh en date du 6 juin 2002; une lettre signée par Louis Bard (pièce P5) en date du 22 mai 2001 et une lettre de Louis Bard (pièce P6) en date du 28 février 2002.

[5] L'employeur a fait entendre quatre témoins : Chantal Paquette, conseillère en relations de travail; Terence Larock, gérant général des opérations au Service des impressions; Richard Lefebvre, commis postal et délégué syndical de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC); et François Séguin, surveillant intérimaire au Service des impressions.

[6] Le 30 avril 2002, M<sup>me</sup> Charron appelle M<sup>me</sup> Paquette pour lui faire part d'une rencontre avec son surveillant immédiat au sujet d'une mauvaise utilisation de l'allocation de chaussures de sécurité. M<sup>me</sup> Paquette note la conversation (pièce E2); elle note également que le délégué syndical Richard Cloutier lui avait fait part de ce fait lors de la médiation et que ceci était sous enquête et serait porté à l'attention de la

---

gestion. Ce qu'il a fait le 30 avril 2002. Peu après, M<sup>me</sup> Paquette parle à Terence Larock pour discuter de processus disciplinaire formel à l'endroit de M<sup>me</sup> Charron. Un préavis d'entrevue préparé par M<sup>me</sup> Paquette et signé par Terence Larock a été remis à M<sup>me</sup> Charron le 2 mai 2002 (pièce E1).

[7] Le 3 mai 2002, bien que non-syndiquée, M<sup>me</sup> Charron, se présente à l'entrevue disciplinaire en compagnie de Richard Lefebvre, délégué syndical de l'AFPC. M. Larock et M<sup>me</sup> Paquette représente la gestion. M<sup>me</sup> Charron confirme les faits qu'elle avait déjà révélés à M<sup>me</sup> Paquette concernant les chaussures de sécurité. M<sup>me</sup> Paquette indique à M<sup>me</sup> Charron que l'infraction est jugée sérieuse. M. Larock remet un préavis d'entrevue (pièce E7) à M<sup>me</sup> Charron qui devra se présenter le lundi suivant, 6 mai 2002 à 10 h 30, pour connaître la sanction. M<sup>me</sup> Paquette prépare un rapport sur la rencontre (pièce E3).

[8] Le 6 mai 2002, M<sup>me</sup> Charron rencontre à nouveau M. Larock et M<sup>me</sup> Paquette en compagnie de Richard Lefebvre. M<sup>me</sup> Charron apprend que l'employeur veut la congédier. M<sup>me</sup> Paquette lui a remis une lettre de congédiement avec copie au représentant. M<sup>me</sup> Charron, perturbée, ne pouvait ou ne voulait pas la lire à ce moment-là.

[9] L'employeur a offert à M<sup>me</sup> Charron l'option de démissionner, ce qui lui éviterait un dossier disciplinaire et on lui donnerait de bonnes références sur la qualité de son travail, lequel a toujours satisfait l'employeur. M<sup>me</sup> Paquette a remis à M<sup>me</sup> Charron une lettre de démission déjà dactylographiée (pièce P1) ainsi que le protocole d'entente (pièce P2) et la décharge (pièce P3).

[10] M. Lefebvre a demandé si M<sup>me</sup> Charron pourrait disposer de 24 heures pour faire son choix. L'employeur a refusé et indiqué que M<sup>me</sup> Charron avait jusqu'à 16 heures la même journée pour faire son choix.

[11] M. Larock et M<sup>me</sup> Paquette ont quitté la pièce qui est demeurée à la disposition de M<sup>me</sup> Charron. M. Lefebvre a obtenu que M<sup>me</sup> Paquette fasse les démarches pour qu'il soit libéré le reste de la journée.

[12] M<sup>me</sup> Charron avait un choix à faire et a développé une forte migraine. Elle est allée prendre une marche à l'extérieur et demandé à M. Lefebvre quelle option était la meilleure. M. Lefebvre ne savait pas quoi faire. C'était la première fois qu'il avait une

telle expérience. Il a appelé son président de section locale qui lui a conseillé d'aller voir le député de M<sup>me</sup> Charron.

[13] M. Lefebvre était mal à l'aise d'aller voir le député avec M<sup>me</sup> Charron. Il a rencontré le député seul, lui a montré les feuilles de congédiement, de démission et le protocole d'entente. Le député a communiqué avec M<sup>me</sup> Paquette par téléphone; ensuite il a conseillé à M. Lefebvre de dire à M<sup>me</sup> Charron de rester tranquille et au bout de six mois de faire à nouveau une demande d'emploi à la Chambre des Communes.

[14] M<sup>me</sup> Charron a téléphoné à sa mère pour lui demander conseil pendant que M. Lefebvre était chez son député.

[15] M<sup>me</sup> Charron ne savait plus quoi faire et a demandé à M. Lefebvre ce qu'il ferait si c'était à lui que ça arrivait. M. Lefebvre lui a dit qu'il aimerait mieux « résigner » que de se faire congédier comme cela; il aurait une bonne référence pour faire application ailleurs.

[16] M<sup>me</sup> Charron se sentant fatiguée a déclaré à M. Lefebvre vouloir en finir et lui a demandé d'appeler la gestion, qu'elle était d'accord pour aller signer la démission. Il était environ midi et quart.

[17] M<sup>me</sup> Charron a rencontré de nouveau M. Larock et M<sup>me</sup> Paquette et a signé la lettre de démission, le protocole d'entente et la décharge en annexe au protocole. L'employeur a déchiré devant M<sup>me</sup> Charron et M. Lefebvre toutes les copies de la lettre de congédiement.

[18] Le protocole d'entente se lit :

*La présente entente constitue le règlement complet et final entre la Chambre des communes et Suzanne A. Charron.*

*Le règlement fut établi selon les conditions suivantes :*

- 1. Il ne saurait, en aucun cas, constituer un précédent.*
- 2. Les parties ne rendront pas public le présent règlement.*
- 3. Suzanne A. Charron s'engage à signer l'annexe A ci-jointe.*

*Tenant compte des conditions mentionnées plus haut, les parties conviennent de ce qui suit :*

1. *Le protocole entre en vigueur le 6 mai 2002.*
2. *Suzanne Charron a soumis sa démission le 6 mai 2002.*
3. *La gestion accepte cette démission en date du 6 mai 2002. Par conséquent, la dernière journée de travail de Suzanne A. Charron à la Chambre des communes est le 3 mai 2002.*
4. *La gestion consent à ne placer au dossier personnel de Suzanne A. Charron aucune référence concernant l'incident des souliers de sécurité.*
5. *La gestion consent à acheminer toutes les demandes de référence pour emploi à Terence Larock.*

[19] L'annexe A, la décharge, se lit:

*Par les présentes, moi, Suzanne A. Charron, domiciliée dans la ville de Gatineau dans la province de Québec, en contrepartie des conditions énoncées dans le protocole d'entente en date du 6 mai 2002 conclu entre la Chambre des communes et moi-même, je décharge et libère à jamais la Chambre des communes, le Bureau de régie interne, ses employés, dirigeants et agents (ci-après appelés collectivement l'Employeur) de toute action, cause d'action et réclamation de quelque nature que ce soit en relation quelconque avec mon emploi à la Chambre des communes du Canada ou avec la cessation de cet emploi, y compris toute réclamation à laquelle je pourrais prétendre sous le régime de la Loi sur les relations de travail au Parlement ou de tout autre loi, règlement ou règle de droit applicable à mes relations d'employé(e) avec l'Employeur, à l'exclusion*

- i) des réclamations fondées sur toute stipulation du protocole d'entente susmentionné que l'Employeur a convenu d'exécuter après la date fixée;*
- ii) de toute demande d'indemnisation des accidents du travail en conformité avec la loi provinciale applicable, relativement aux incidents qui se sont produits pendant que j'occupais un emploi à la Chambre des communes du Canada ou qui ont un rapport avec celui-ci;*
- iii) de toute demande de prestation pour invalidité prolongée présentée à un assureur, relativement aux incidents qui se sont produits pendant que j'occupais un emploi à la*

*Chambre des communes du Canada ou qui ont un rapport avec celui-ci.*

*Par les présentes, je m'engage, en échange de la contrepartie susmentionnée, à renoncer à toute réclamation et à n'entreprendre ou ne continuer contre toute association ou personne physique ou morale, aucune action ni procédure dont pourrait découler une demande de contribution, d'indemnité ou autre contre l'Employeur, relativement à un incident survenu durant ma période d'emploi chez celui-ci, à l'exclusion des réclamations autorisées dans la présente renonciation et exposées ci-dessus.*

[20] Après la signature de la démission et de l'entente, M<sup>me</sup> Charron s'enquiert des argents qui lui reviennent. L'employeur s'engage à tout arranger pour lui envoyer son chèque de vacances et tout ce qui lui était dû.

[21] Quelque temps plus tard, M<sup>me</sup> Charron a communiqué avec M. Lefebvre qui a refusé de s'impliquer. M. Lefebvre avait indiqué à M<sup>me</sup> Charron que si elle signait l'entente et la décharge, c'était fini entre elle et la Chambre des communes, qu'elle ne pourrait pas revenir, qu'il fallait qu'elle accepte ce qui était arrivé.

[22] M<sup>me</sup> Charron a témoigné pour elle-même. Elle se considère une victime innocente et que si elle ne signait pas sa démission, on la congédierait pour fraude. Elle ne croyait pas ce qui lui arrivait. Elle avait un gros mal de tête. Elle croyait que si elle ne signait pas sa démission, elle perdrait sa voiture. Elle ne voyait que l'expression « congédiée pour fraude » et ne voulait pas avoir cela dans son dossier.

[23] M<sup>me</sup> Charron admet n'avoir reçu aucune menace et qu'elle avait le choix de signer ou ne pas signer. Mais elle ne voulait pas de dossier de fraude; c'est pourquoi elle a signé. M<sup>me</sup> Charron a témoigné qu'elle ne savait pas qu'elle pouvait déposer un grief contre un congédiement parce qu'elle était exclue. Elle admet avoir reçu de la formation en relations de travail et avoir reçu le Manuel des relations de travail (pièce E11). Le Manuel en page 4-2 dit :

***Tous les employés ont le droit de déposer un grief***

*Le droit de déposer un grief est reconnu dans les conventions collectives et dans la Loi sur les relations de travail au Parlement. Ce droit n'est toutefois pas restreint aux seuls employés représentés par un agent de négociation.*

[24] M<sup>me</sup> Charron dit qu'elle a signé le protocole d'entente et la décharge sans comprendre, elle ne les a pas lus. Elle comprenait que ces documents « ça marchait avec la démission », si elle ne signait pas, elle aurait un dossier de fraude. M<sup>me</sup> Charron comprenait que si elle signait ces documents, l'employeur déchirerait la lettre de congédiement et le dossier de fraude.

[25] Après avoir signé sa démission, M<sup>me</sup> Charron a appelé M. Michel Roy, à qui elle a dit qu'elle trouvait cela injuste et qu'elle allait lui écrire son histoire. Elle lui a écrit le 21 mai 2002 une lettre courte (pièce P7) et une lettre plus longue (pièce P8).

[26] Dans la pièce P7, M<sup>me</sup> Charron décrit les circonstances de sa démission, explique qu'elle aime son travail et demande de l'aide. Dans la pièce P8, elle décrit sa carrière à la Chambre des communes, l'atmosphère de son milieu de travail et dénonce le comportement plus fautif d'autres employés qui n'ont pas eu de mesures disciplinaires. Elle demande de l'aide et indique qu'elle aimait son travail et avait toujours reçu de bons commentaires sur sa performance.

[27] Le 24 mai 2002, M<sup>me</sup> Charron soumet le présent grief à l'employeur.

#### Plaidoirie de l'employeur

[28] La position de l'employeur est qu'il y a eu une démission et signature de deux autres documents confirmant la démission et renonçant à toute poursuite contre la Chambre des communes. Il ne s'agit donc pas ici d'un congédiement et la Commission n'a pas compétence pour entendre le grief.

[29] L'employeur soumet que la démission de M<sup>me</sup> Charron a été une décision consciente et volontaire. M<sup>me</sup> Charron regrette sa décision car elle a laissé un emploi qu'elle aimait mais il faut reconnaître qu'elle a fait un choix.

[30] L'employeur lui imposait un congédiement pour inconduite. Elle avait le choix de démissionner et d'éviter les conséquences d'un congédiement.

[31] La seule question à trancher est si son choix était volontaire. L'employeur soumet que la décision de M<sup>me</sup> Charron était à la fois informée et volontaire.

[32] La preuve a démontré qu'il y a eu des aveux à plusieurs reprises de ce qui pourrait être une inconduite. Dès que ce fait a été connu de la gestion de la Chambre

des communes, la procédure normale disciplinaire a été suivie. Il y a eu préavis de rencontre disciplinaire et M<sup>me</sup> Charron s'est prévalué du droit d'être accompagnée.

[33] M. Richard Lefebvre est vice-président syndical et a de l'expérience de représentation. Il a accompagné et conseillé M<sup>me</sup> Charron. Il y a eu préavis pour la rencontre du 3 mai 2002. Les faits n'étaient pas contestés. Il y a eu préavis de trois jours pour la réunion du 6 mai 2002. M<sup>me</sup> Paquette avait prévenu M<sup>me</sup> Charron que c'était sérieux et que son emploi pourrait être en jeu.

[34] À la rencontre du 6 mai 2002, Mme Charron a reçu une période de réflexion allant de 10 h 30 à 16 h 00. M<sup>me</sup> Charron a fait certaines consultations et après environ deux heures, bien avant la fin de la journée, elle a décidé de revenir rencontrer la gestion pour signer la démission, le protocole d'entente et la décharge.

[35] M<sup>me</sup> Charron a pu consulter M. Lefebvre et son député parlementaire. Elle a accepté leurs conseils et a fait son choix. Le choix lui avait été très bien expliqué par M<sup>me</sup> Paquette, M. Larock et M. Lefebvre. M<sup>me</sup> Charron a reconnu que c'était son choix. Elle a compris que d'une part il était question de congédiement pour la façon qu'elle a utilisé l'allocation de souliers sécuritaires et bien qu'il y ait eu mention de fraude, ce n'était pas dans le sens criminel d'une enquête policière mais dans le sens disciplinaire de lettre au dossier de l'employé.

[36] M<sup>me</sup> Charron a choisi l'option de démissionner qui consistait à renoncer à son emploi; qu'elle n'aurait cependant pas de note ou tache à son dossier et aurait des références positives par rapport à son emploi et elle pourrait faire à nouveau une demande pour un poste auprès de la Chambre des communes à l'avenir. M<sup>me</sup> Charron savait que si elle était congédiée, il y aurait un impact sur son assurance-emploi et qu'elle n'aurait pas de références positives et qu'elle ne pourrait pas faire de demande à nouveau pour un poste avec la Chambre des communes. M<sup>me</sup> Charron a pris tous ces facteurs en considération, et connaissant ses torts, elle a fait un choix raisonné et informé.

[37] M<sup>me</sup> Charron était au courant de son droit de faire un grief en cas de congédiement. Elle avait suivi de la formation en relations de travail et avait le Manuel des relations de travail (pièce E14) où ce droit est clairement indiqué en page 4-2. M<sup>me</sup> Paquette a témoigné qu'elle explique lors de la formation en relations de travail le droit des employés exclus de faire un grief.

[38] Il est évident que des pressions influençaient M<sup>me</sup> Charron mais aucune de ces pressions venaient de l'employeur. Il n'y a pas eu d'intimidation, ni de menaces, de contraintes physiques ou autrement. Il n'y a pas eu de questions d'accusations criminelles et les rencontres se sont bien déroulées.

[39] Selon la jurisprudence, une démission sera soutenue s'il y a eu d'une part l'intention subjective de l'employée de démissionner et deuxièmement, une manifestation objective confirmant sa décision. Du côté subjectif, il faut noter que M<sup>me</sup> Charron s'est renseignée sur les options, elle a compris les options et après consultation, elle a indiqué qu'elle voulait démissionner et signer les documents.

[40] Il y a eu confirmation objective de l'intention du fait que M<sup>me</sup> Charron demande à rencontrer à nouveau l'employeur mais elle s'est présentée bien avant le temps limite accordé et elle a signé les 3 documents.

[41] Ce n'est que longtemps par la suite que M<sup>me</sup> Charron a essayé de remettre en question sa décision. Un tribunal tient compte d'une tentative de révoquer une démission quand ça se fait à l'intérieur d'un délai court d'un ou 2 jours. La première occasion où M<sup>me</sup> Charron semble revenir sur sa décision serait le 21 mai 2002 ou lors de son grief du 24 mai 2002, soit environ deux semaines après sa démission.

[42] L'employeur cite la décision *Miracle Food Mart and United Food and Commercial Workers, Locals 175 and 633*, 11 L.A.C. (3d) 320, plus spécifiquement les pages 328 et 329.

[43] L'employeur cite également la décision *Miracle Food Mart Steinberg Inc. (Ontario) and United Food and Commercial Workers, Local 175*, p. 65 où il était question de poursuite criminelle et l'employé a démissionné. L'employeur cite la page 73 et de la page 75 à 77. L'arbitre a conclu que la démission était valide et qu'aucune menace ou contrainte n'existaient bien qu'il était question de poursuite criminelle.

[44] L'employeur cite également la décision *Wellesley Central Hospital and Service Employees International Union, Local 204*, 61 L.A.C. (4th) 433.

[45] L'employeur cite la décision *Hélène Arsenault*, dossier de la Commission 166-2-23957, les pages 15, 16 et 17. Dans cette décision, une employée confrontée à une forme sérieuse d'inconduite a avoué immédiatement comme dans le cas présent.

On lui a donné le choix entre le congédiement et une démission. L'arbitre rejette le grief faute de compétence. Les mêmes principes doivent s'appliquer au cas de M<sup>me</sup> Charron.

[46] L'employeur renvoie à la décision *Bodner et le Conseil du Trésor (Transports Canada)* [1991] C.R.T.F.P. no. 142, dossier de la Commission 166-2-21332 à la page 7. La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* est semblable à la *Loi sur les relations de travail au Parlement* en matière d'arbitrage de grief de fin d'emploi. L'employeur revoit les 2<sup>ième</sup>, 3<sup>ième</sup>, 4<sup>ième</sup> et 7<sup>ième</sup> paragraphes de la page 8 et soumet que le fardeau revient à l'employé de démontrer que la démission n'était pas volontaire ou d'établir l'existence de pressions indues et de coercition.

[47] L'employeur cite la décision *Walker et le Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)* [1991] C.R.T.F.P. no. 113, dossier de la Commission 166-2-21292 spécifiquement les motifs de la décision en pages 5 et 6. Il est très pertinent que M<sup>me</sup> Charron ait attendu des semaines avant de remettre en question sa démission. Comme *Walker*, « *Il est plus vraisemblable qu'elle ait simplement changé d'idée et regretté d'avoir remis sa démission.* » L'arbitre n'avait pas compétence puisque la démission n'était pas le résultat d'actes de coercition.

[48] L'employeur cite la décision *McNab*, dossier de la Commission 166-2-14343, plus spécifiquement les paragraphes 36, 39 et 41. Si la preuve ne satisfait pas que la démission était involontaire, il n'y a pas de compétence pour traiter du grief. Même s'il y avait un élément disciplinaire mais que la démission était volontaire, il n'y a pas de compétence. L'arbitre revoit les principes applicables en pages 29 à 32. L'employeur souligne que l'arbitre reconnaît à la fin du paragraphe 46 que « la jurisprudence en matière d'arbitrage veut que tout effort concret visant à faire annuler une démission soit fait avec diligence, c'est-à-dire dans les quelques jours qui suivent la démission. »

[49] Dans le cas de M<sup>me</sup> Charron, elle a signé en plus d'une démission, un protocole d'entente et une décharge. Ces éléments additionnels constituent un contrat qui est valide et opposable. L'employeur cite *Bartlett v. Canada Life Assurance Co.* [1998] O.J. No. 2691 DRS 99-00490, Court File No. 25990. Suite à un congédiement, un employé a signé une quittance semblable aux pièces P2 et P3. La cour fait au paragraphe 29 un sommaire sur la coercition et au paragraphe 31 ne tient pas compte de l'absence d'avis juridique. Au paragraphe 33, le juge décrit les conditions qui feraient que la quittance ne puisse s'appliquer et ces conditions ne sont pas présentes en l'espèce.

[50] M<sup>me</sup> Charron a signé un protocole d'entente et une quittance complète qui comprend le grief. En l'absence de preuve de contrainte et coercition, l'entente doit être respectée. La preuve est claire que M<sup>me</sup> Charron comprenait ce qu'elle signait et les conséquences. Ce n'était pas une situation facile pour elle mais ces pressions n'étaient pas imposées par l'employeur.

[51] M<sup>me</sup> Charron a eu un préavis considérable que son emploi était en jeu avant la rencontre du 6 mai. De plus, elle a eu la journée pour y réfléchir. M<sup>me</sup> Charron a obtenu les conseils qu'elle jugeait nécessaires et a pris sa décision de façon volontaire. La démission étant volontaire, elle ne peut être infirmée et selon la jurisprudence de la Commission, un arbitre n'a aucune compétence pour traiter du grief de M<sup>me</sup> Charron.

### Plaidoirie de M<sup>me</sup> Charron

[52] M<sup>me</sup> Charron lit le document suivant:

#### **Compétence de la Commission**

1. *Je sou mets respectueusement à la Commission que celle-ci a compétence pour entendre le présent pourvoi puisque j'ai fait l'objet d'un licenciement.*
2. *Selon les motifs qui suivent, je sou mets qu'en aucune circonstance j'ai démissionné volontairement de mon poste de Superviseur, Impression électronique (SPR-02).*
3. *Plus précisément, j'ai fait l'objet d'un licenciement puisque la lettre de démission et le Protocole d'entente, tous deux datés du 6 mai 2002, n'ont pas été signés librement et volontairement de ma part, mais sont le résultat de pressions de mon employeur.*

*« Le licenciement se distingue ainsi de la démission, geste résultant de l'initiative du salarié. Encore ici, cependant, il y a lieu de rechercher la réalité de la situation: en certains contextes, une démission apparente équivaudra, en fait, à un licenciement. Ce sera le cas si le geste du salarié est non pas volontaire, mais plutôt posé sous la dictée de l'employeur ou, encore, déterminé par la conduite abusive de ce dernier. »*

5. *Afin de « rechercher la réalité de la situation » qui m'a amené à signer la lettre de démission et le Protocole d'entente, je sou mets que la Commission a autorité à entendre mon renvoi à l'arbitrage tel que prescrit par*

*l'alinéa 63(1)c) de la Loi sur les relations de travail au Parlement, L.R. (1985), ch 33 (2e suppl.).*

### **Historique menant au licenciement**

5. *Depuis février 1995, j'ai toujours travaillé à la Chambre des Communes au Service des impressions avec un contrat d'emploi se renouvelant à chaque session parlementaire. Le travail au Service des impressions consiste à imprimer différents documents émanant du Parlement tels que le Hansard, les Journaux des deux Chambres, les Feuilletons, les Projets de lois, etc.*
6. *Ainsi, de février 1995 à décembre 1996, j'occupe un poste d'opératrice de photocopieur. Mes contrats d'emploi suivent le rythme des sessions parlementaires et couvrent normalement des périodes allant des mois de septembre à décembre et de janvier à juin.*
7. *À partir de janvier 1997, je suis promue gestionnaire de nuit et supervise ainsi une petite équipe d'opérateurs de photocopieur. Mes contrats d'emplois continuent à suivre le rythme des sessions parlementaires et ce, jusqu'à ce que mon employeur ne me donne pas le choix de signer ma lettre de démission le 6 mai 2002.*
8. *Au mois de juin 2001, mon employeur me donne des souliers de sécurité pour les fins de mon travail. Au départ, je pense les refuser puisque je sais que je ne les porterai pas. Toutefois, plusieurs collègues de travail me suggèrent de les prendre et d'en faire ce que je veux puisqu'ils me sont donnés. C'est d'ailleurs ce que font certains collègues. Ils prennent les souliers et les donnent par la suite à des membres de leur famille ou à des amis.*
9. *C'est ainsi que, toujours au mois de juin 2001, je prends les souliers de sécurité et les donne à mon conjoint qui travaille sur des chantiers de construction.*
10. *Je n'ai jamais pensé agir malhonnêtement en donnant les souliers à mon conjoint puisqu'ils m'ont été donnés sans aucune restriction ou condition. D'ailleurs, aucune directive émanant de l'employeur quant à l'utilisation de ces souliers n'existe à l'époque.*
11. *Ce n'est qu'en juin 2002 qu'une directive obligeant les employés à porter des souliers de sécurité sur les lieux de travail est émise par l'employeur.*
12. *Ces souliers sont d'une valeur d'environ 150.00\$.*

13. *Le 3 mai 2002, je suis convoquée en entrevue par mon superviseur immédiat, M. Terence Larock, et Mme. Chantal Paquet, conseillère en relation de travail, afin d'expliquer ce que j'ai fait avec mes souliers de sécurité. Je reconnais alors, sans hésitation, que j'ai donné les souliers à mon conjoint puisque ces souliers m'ont été donnés sans aucune condition. M. Larock me mentionne alors que le fait de les avoir donnés à mon conjoint constitue de la fraude.*
14. *Le 6 mai 2002 je suis de nouveau convoquée par M. Larock. Il me menace alors de déposer un dossier de fraude et me recommande de signer une lettre de démission et un Protocole d'entente afin d'éviter une accusation de fraude. M. Richard Lefebvre du syndicat et Mme. Chantal Paquet sont aussi présents lors de cette rencontre.*
15. *M. Larock et Mme. Paquet me recommandent alors de réfléchir rapidement et que si je signe ma lettre de démission, ce doit être la journée même. Je n'ai alors pas le choix de signer la lettre de démission et le Protocole d'entente afin d'éviter qu'une plainte pour fraude soit déposée sur mon dossier d'emploi. Une telle plainte aurait pu avoir des conséquences désastreuses sur mes perspectives d'emplois futures dans la fonction publique fédérale ou à l'extérieur de celle-ci.*
16. *Je soumets donc que ce choix imposé par mon employeur consiste en un licenciement. Sans cette mise en situation, je n'aurais jamais démissionné de mon poste de Superviseur à l'impression électronique.*
17. *Je soumets que la sanction imposée par mon employeur est disproportionnée par rapport à la fraude alléguée et qu'il n'y a aucun lien direct entre de la prétendue fraude et la nature de mon travail.*
18. *Je soumets finalement que je n'ai jamais reçu de reproches de la part de mon employeur que ce soit par rapport à l'exécution de mon travail, mon attitude au travail, envers mes superviseurs ou mes collègues.*

#### **Violation des règles de justice naturelle**

19. *La décision du 3e pallier de la Chambre des Communes, rendue le 6 juin 2002 par R.R. Walsh, et portant sur le grief viole les règles de justice naturelle.*
20. *En effet, le 3e pallier décisionnel de la Chambre des Communes ne m'a pas donné l'opportunité de me faire entendre et de faire des représentations sur la nature*

*de mon grief. Une décision rejetant mon grief a été prise sans que je n'ai été avisée d'une date d'audition.*

**Mesures correctives demandées**

21. *En analysant les mesures correctives demandées, la Commission doit tenir compte du fait que tous mes contrats de travail depuis 1995 se sont succédés sans interruption. Les seuls moments où je ne travaillais pas étaient lorsque le Parlement ne siégeait pas.*
22. *Je sou mets que la Commission ne peut prendre isolément mon dernier contrat de travail pour conclure que mon lien d'emploi avec la Chambre des Communes s'éteint avec lui, sans préavis et sans indemnité.*
23. *Je sou mets que cette succession de contrats a fait de mon emploi un emploi à durée indéterminée.*

**Réintégration comme employée à la Chambre des Communes**

24. *J'estime être en droit d'être réintégrée comme employée à la Chambre des Communes, Je demande à ce que la Chambre des Communes me trouve un autre emploi avec un salaire équivalent à celui auquel j'avais droit comme SPR-02.*
25. *Je demande également à ce que la Chambre des Communes me paie le salaire auquel j'ai droit depuis le 6 mai 2002.*

[sic pour l'ensemble de la citation]

[53] Après le paragraphe 14, M<sup>me</sup> Charron a commenté que M. Lefebvre a témoigné que cette « cause » ne lui tenait pas à cœur, qu'il s'est senti piégé. Il n'avait pas d'expérience dans ce genre d'affaire. M<sup>me</sup> Charron avait confiance en lui, il était là pour l'aider et elle n'a pas eu l'aide dont elle avait besoin.

[54] M<sup>me</sup> Charron a mentionné qu'elle ne comprenait rien, qu'elle était trop sous le choc et qu'elle juge que M. Lefebvre n'a pas été de bon conseil.

[55] M<sup>me</sup> Charron soumet qu'elle n'aurait jamais signé la démission s'il n'y avait pas eu un congédiement pour fraude. Si la fraude était tellement grande, pourquoi le député Marc Assad a-t-il suggéré qu'elle signe la démission et qu'en septembre, elle pourrait « réappliquer ». Même M. Larock, le gestionnaire, avait dit à M<sup>me</sup> Charron qu'elle pouvait « réappliquer » en septembre.

[56] M<sup>me</sup> Charron n'a jamais pensé avoir agi malhonnêtement. Elle n'était pas gestionnaire lorsque l'incident s'est produit. Entre juin et septembre, elle était une employée comme les autres.

### Motifs de la décision

[57] La question que je dois trancher est à savoir si j'ai compétence pour entendre le grief de M<sup>me</sup> Suzanne Charron, qui prétend avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé.

[58] L'article 63(1) de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* prévoit les champs de compétence en matière d'arbitrage des griefs. Il se lit comme tel :

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

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

emphase ajouté

[59] Ce langage est semblable à celui de l'article 92(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Canada*. Il y a, en vertu de cette loi, une vaste jurisprudence traitant de griefs soumis suite à des démissions. Les principes énoncés dans cette jurisprudence sont, à mon avis, pertinents à la présente affaire.

[60] Ces principes sont énumérés dans la jurisprudence citée par l'employeur. Dans *McNab (supra)* l'arbitre reconnaît qu'il faut regarder les faits pour déterminer s'il y a eu

l'intention subjective et l'acte objectif de démissionner. Il reconnaît également que tout effort visant à faire annuler une démission doit être fait avec diligence, soit dans les quelques jours qui suivent.

[61] Dans *Bodner (supra)*, l'arbitre soulève le critère de coercition de l'employeur et dans *Arsenault (supra)*, l'arbitre regarde la situation où un choix est fait par l'employée entre le congédiement et la démission.

[62] M<sup>me</sup> Charron comme *Hélène Arsenault* a été confrontée à faire un choix entre le congédiement ou la démission. M<sup>me</sup> Charron a fait siens les arguments du représentant de l'employée dans *Arsenault*. Mais ils ne peuvent avoir gain de cause ici non plus.

[63] M<sup>me</sup> Charron n'a fait l'objet d'aucune menace ou contrainte. Elle avait le choix entre un congédiement avec dossier disciplinaire ou une démission sans dossier disciplinaire et des références positives. Le choix n'était pas facile mais la pression émotive que vivait M<sup>me</sup> Charron n'a pas été causée par l'employeur.

[64] M<sup>me</sup> Charron a eu le temps de réfléchir et de demander conseil. Elle regrette maintenant son choix et met en doute la qualité des conseils qu'elle a reçus. Pourtant, c'est elle-même qui a choisi celui qui l'a représenté. Elle n'a pas utilisé tout le temps à sa disposition pour obtenir d'autres avis.

[65] M<sup>me</sup> Charron a signé et la lettre de démission et le protocole d'entente qui amenait l'annulation et la destruction de la lettre de congédiement. Ce faisant, M<sup>me</sup> Charron a clairement démontré l'intention subjective et l'acte objectif de démissionner.

[66] M<sup>me</sup> Charron n'a à aucun moment avant son grief tenté de faire annuler sa démission. Même ses lettres du 21 mai 2002 ne mentionnent pas qu'elle retire sa démission mais bien qu'elle trouve cela injuste.

[67] M<sup>me</sup> Charron connaissait l'importance des documents qu'elle signait. M. Lefebvre a témoigné avoir expliqué à M<sup>me</sup> Charron que la signature du protocole d'entente et de la décharge voulait dire que c'en était fini avec la Chambre des communes, qu'elle ne pourrait revenir sur sa décision. M<sup>me</sup> Charron savait donc ce qu'elle faisait lorsqu'elle a choisi de démissionner. Elle voulait éviter d'avoir un dossier disciplinaire de fraude.

[68] M<sup>me</sup> Charron avait reçu la formation en relations de travail et le Manuel des relations de travail et savait donc ou aurait dû savoir qu'elle pouvait contester son congédiement par voie de grief. M<sup>me</sup> Charron reconnaît que sa conduite méritait une sanction. Elle a regretté son geste lorsqu'elle s'est persuadée que la perte de son emploi était un prix trop élevé pour une faute qu'elle juge peu sérieuse.

[69] Malheureusement, je n'ai pas de compétence pour remédier aux erreurs de jugement qui amènent une employée à quitter volontairement son emploi. M<sup>me</sup> Charron est la seule responsable des gestes qu'elle a posés. Lorsqu'elle suit des suggestions ou des conseils qu'elle reçoit ici et là, M<sup>me</sup> Charron prend des actions qui sont les siennes et elle doit en assumer les conséquences.

[70] M<sup>me</sup> Charron a choisi librement de démissionner et même si elle a des raisons de regretter ce choix, je dois rejeter son grief faute de compétence pour l'entendre.

**Evelyne Henry,  
présidente suppléante**

OTTAWA, le 8 octobre 2002.