

**Date:** 20211130

**Dossiers:** 566-02-11075 à 11078  
et 11080 à 11082

**Référence:** 2021 CRTESPF 132

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



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

---

ENTRE

**GENEVIÈVE BERGERON**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR**

**(ministère des Pêches et des Océans, Garde côtière canadienne)**

employeur

Répertorié

*Bergeron c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

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

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

**Pour l'employeur :** M<sup>e</sup> Karl Chemsî

---

Décision rendue en se fondant sur des documents au dossier  
en date du 5 novembre 2021  
et sur les arguments écrits  
déposés le 17 septembre 2021.

---

**MOTIFS DE DÉCISION**

---

**I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage**

[1] Geneviève Bergeron occupait un poste d'assistante administrative classifié au groupe et au niveau AS-01. Jusqu'à son congédiement le 19 juin 2014, elle était au service du ministère des Pêches et des Océans (Garde côtière canadienne) (l'« employeur »). Entre mai 2011 et juin 2014, Mme Bergeron a déposé sept griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage.

[2] L'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») d'entendre ces griefs, car il y aurait eu une entente exécutoire entre les parties, mettant fin au litige entre les parties. C'est sur cette objection que porte la présente décision.

[3] Le 25 mai 2011, Mme Bergeron a déposé un grief alléguant qu'elle avait été harcelée au travail et contestant une mesure disciplinaire d'une journée de suspension sans salaire qui lui avait été imposée (dossier 566-02-11075). L'employeur a rejeté le grief à tous les paliers de la procédure interne de règlement des griefs.

[4] Le 15 juillet 2011, Mme Bergeron a déposé un grief contestant une mesure disciplinaire de trois journées de suspension qui lui avait été imposée prétendument pour des manques de respect envers une collègue de travail et envers un supérieur (dossier 566-02-11076). L'employeur a rejeté le grief à tous les paliers de la procédure interne de règlement des griefs.

[5] Le 16 avril 2012, Mme Bergeron a déposé un grief contestant la décision de l'employeur de rejeter la plainte de harcèlement qu'elle avait soumise (dossier 566-02-11078). L'employeur a rejeté le grief à tous les paliers de la procédure interne de règlement des griefs.

[6] Le 28 mai 2012, Mme Bergeron a déposé un grief alléguant que l'employeur refusait de prendre des mesures d'adaptation à son égard et de changer la structure d'autorité s'appliquant à elle, tel que son médecin le recommandait (dossier 566-02-11080). L'employeur a rejeté le grief à tous les paliers de la procédure interne de règlement des griefs.

[7] Le 12 juin 2014, Mme Bergeron a déposé un grief alléguant que l'employeur avait manqué à son obligation d'équité procédurale lors de l'offre de mutation qui lui avait été faite. Elle demandait entre autres qu'une tierce partie enquête eu égard à cette situation (dossier 566-02-11082). L'employeur a rejeté le grief à tous les paliers de la procédure interne de règlement des griefs.

[8] Le 24 juin 2014, Mme Bergeron a déposé un grief demandant qu'un congé annuel qui lui avait été plus tôt accordé soit remplacé par un congé de maladie (dossier 566-02-11081). L'employeur a rejeté le grief à tous les paliers de la procédure interne de règlement des griefs.

[9] Le 24 juin 2014, Mme Bergeron a aussi déposé un grief contestant la décision de l'employeur de la congédier le 19 juin 2014 (dossier 566-02-11077). L'employeur a rejeté le grief à tous les paliers de la procédure interne de règlement des griefs.

[10] Le 17 avril 2015, ces griefs ont tous été renvoyés à l'arbitrage avec l'appui de l'agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur »).

[11] La convention collective applicable pour le premier grief (dossier 566-02-11075) est celle du groupe Services des programmes et de l'administration expirant le 20 juin 2011. La convention collective applicable pour les six autres griefs est celle du groupe Services des programmes et de l'administration expirant le 20 juin 2014.

[12] Le 1<sup>er</sup> 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, qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique 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 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTFP*) avant le 1<sup>er</sup> novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *LRTFP*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

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

## II. Contexte

[14] Les griefs ont été inscrits au rôle de la Commission pour être entendus en novembre 2017.

[15] Au cours des semaines qui ont précédé l'audience d'arbitrage, il y a eu des échanges entre l'employeur et l'agent négociateur visant le règlement des griefs. Le 10 octobre 2017, une première offre de règlement global de la part de l'employeur a été présentée à Mme Bergeron par l'agent négociateur. Mme Bergeron a refusé l'offre de l'employeur. Le 13 octobre 2017, l'agent négociateur a présenté à Mme Bergeron une offre bonifiée reçue de l'employeur. L'offre en question comprenait une période de salaire à être payée par l'employeur, la radiation des mesures disciplinaires, ainsi qu'une lettre de référence à être fournie par l'employeur. Mme Bergeron aurait alors insisté pour que le salaire soit payé sur la base du salaire payable en 2017, et non pas en 2014, l'année du licenciement. L'employeur a accepté de payer le salaire au taux de 2017.

[16] Le 13 octobre 2017, Mme Bergeron a accepté l'offre de l'employeur par courriel même si elle s'est dit déçue que des déductions fiscales soient faites sur le salaire payable. Le 17 octobre 2017, l'agent négociateur a reçu le protocole d'entente et il l'a accepté. Il a alors demandé à la Commission d'annuler l'audience prévue pour novembre 2017. Le 17 octobre 2017, Mme Bergeron a aussi reçu le protocole d'entente. Elle l'a alors rejeté parce que la lettre de référence n'était en réalité qu'une lettre de confirmation d'emploi. S'en suivirent en vain des discussions entre Mme Bergeron et l'agent négociateur visant à régler la problématique de la lettre de référence.

[17] Le 17 avril 2018, Mme Bergeron a déposé une plainte à la Commission contre l'agent négociateur alléguant un manquement à son devoir de représentation. Cette plainte a été rejetée par la Commission dans une décision rendue le 25 avril 2019 (*Bergeron c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2019 CRTESPF 48). Les faits reportés aux deux paragraphes précédents sont d'ailleurs expliqués plus en détail dans la décision en question.

[18] Par la suite, l'agent négociateur a décidé de continuer de représenter Mme Bergeron. Une nouvelle audience a été prévue du 14 au 18 septembre 2020. L'agent négociateur a alors indiqué à la Commission que M<sup>e</sup> Erin Sandberg agirait en son nom et assurerait la représentation de Mme Bergeron.

[19] Afin de faciliter le déroulement de l'audience de la mi-septembre, j'ai convié les parties à une conférence préparatoire le 31 août 2020. Mme Bergeron avait été invitée à y participer, mais elle n'était pas là. M<sup>e</sup> Sandberg a agi en son nom et au nom de l'agent négociateur. Lors de cette conférence, l'employeur s'est opposé à la tenue de l'audience des griefs sur la base qu'il y avait eu en 2017 une entente exécutoire liant les parties. L'employeur a demandé que je dispose de l'objection avant d'entendre la preuve sur le fond. N'ayant rien entendu de la part de M<sup>e</sup> Sandberg à savoir que la proposition de l'employeur pourrait causer préjudice à Mme Bergeron, j'ai accepté cette proposition.

[20] Le 8 septembre 2020, M<sup>e</sup> Sandberg a avisé la Commission que l'agent négociateur cessait de représenter Mme Bergeron. Du même coup, l'agent négociateur a retiré les griefs aux dossiers 566-02-11078, 11080, 11081 et 11082 pour lesquels son appui était requis, car ils concernaient l'interprétation ou l'application de la convention collective. Par contre, les autres griefs demeuraient, car ils ne nécessitaient pas l'appui de l'agent négociateur. M<sup>e</sup> Sandberg a suggéré que dorénavant, la Commission s'adresse directement à Mme Bergeron pour la suite des choses.

[21] Le 9 septembre 2020, la Commission a écrit à Mme Bergeron lui demandant si elle était en mesure de procéder à l'audience débutant le 14 septembre 2020 et si elle allait alors être représentée. Mme Bergeron a répondu qu'elle ne serait pas en mesure de procéder à l'arbitrage des griefs restants le 14 septembre 2020 ou au cours des semaines qui suivaient. Elle a alors fourni un certificat médical de son médecin de famille faisant état d'une incapacité temporaire du 6 mars au 31 décembre 2020.

[22] Le 11 septembre 2020, la Commission a écrit à Mme Bergeron lui suggérant de trancher l'objection de l'employeur en se fondant sur les arguments écrits des parties. La Commission a aussi demandé à Mme Bergeron, compte tenu de son état de santé, si elle était en mesure de procéder dès maintenant par arguments écrits ou s'il fallait attendre. Mme Bergeron a répondu le 14 septembre 2020 qu'elle refusait « [...] de débattre de cette objection par écrit » et qu'elle maintenait sa position qu'aucune entente n'avait été conclue avec l'employeur. Elle a aussi écrit qu'elle n'était pas en mesure de procéder à une audience par vidéoconférence et qu'elle demandait qu'une audience soit tenue en personne.

[23] Le 16 septembre 2020, la Commission a informé Mme Bergeron qu'elle prenait note de son refus de procéder par arguments écrits, mais qu'elle procéderait quand même sur cette base pour disposer de l'objection de l'employeur. La Commission a aussi avisé Mme Bergeron que si elle décidait alors de ne soumettre aucun argument, elle devrait s'en remettre aux seuls arguments de l'employeur. Le 18 septembre 2020, Mme Bergeron a répondu ce qui suit : « [...] Mon état de santé actuel ne me permet pas de procéder à un débat sur la validité ou non d'une entente [...] » Le 22 septembre 2020, la Commission a répondu à Mme Bergeron qu'elle reportait les échanges sur l'objection de l'employeur à janvier 2021.

[24] Le 11 janvier 2021, la Commission a écrit à Mme Bergeron pour lui demander si elle était en mesure de procéder par arguments écrits pour traiter de l'objection de l'employeur. En guise de réponse, Mme Bergeron a produit un certificat d'incapacité médicale valide jusqu'au 30 juin 2021.

[25] Le 21 juillet 2021, la Commission a demandé à Mme Bergeron de lui fournir une mise à jour sur son état de santé et de lui laisser savoir si elle était en mesure de procéder aux arguments écrits sur l'objection de l'employeur. Le 23 juillet 2021, Mme Bergeron a répondu : « Je n'ai pas de billet médical à vous soumettre. » Le 27 juillet 2021, la Commission a écrit ce qui suit à Mme Bergeron : « [...] Devons-nous en déduire que vous êtes prête à procéder? » Le 29 juillet 2021, Mme Bergeron a répondu : « [...] Comme c'est l'été, prière de m'accorder le mois d'août de « congé ».

[26] Le 30 juillet 2021, la Commission a écrit aux parties pour les aviser qu'elle avait décidé de disposer de l'objection de l'employeur en se fondant sur les arguments écrits, à moins qu'en cours de processus, elle concluait qu'une preuve de vive voix était

requis. Elle a alors avisé les parties que, si l'objection était acceptée, cela mettrait fin au processus d'arbitrage. Elle les a aussi avisées que l'employeur devait faire parvenir ses arguments écrits au plus tard le 17 septembre 2021, que Mme Bergeron devait fournir sa réponse aux arguments écrits de l'employeur au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2021, et que l'employeur devait fournir sa réplique au plus tard le 8 octobre 2021.

[27] La Commission a reçu les arguments écrits de l'employeur le 17 septembre 2021. N'ayant toujours rien reçu de la part de Mme Bergeron, la Commission lui a écrit le 4 octobre 2021 pour lui demander de faire parvenir ses arguments au plus tard le 6 octobre 2021. N'ayant toujours rien reçu le 6 octobre 2021, la Commission a envoyé un autre rappel à Mme Bergeron le 7 octobre 2021 lui demandant de lui faire parvenir ses arguments au plus tard le 8 octobre 2021.

[28] Puisque Mme Bergeron n'avait pas répondu aux rappels des 4 et 7 octobre 2021 de la Commission, cette dernière lui a envoyé le 12 octobre 2021 une lettre par courrier recommandé (régime intérieur). Cette lettre devait être ramassée au plus tard le 31 octobre 2021, sans quoi elle serait retournée à l'expéditeur, soit la Commission. La lettre n'ayant pas été ramassée, elle a été retournée à la Commission. L'essentiel de cette lettre se lit comme suit :

*Le 30 juillet 2021, la Commission a émis aux parties des dates pour soumettre leurs soumissions concernant l'objection de l'employeur. (Voir Pièce jointe)*

*L'employeur a soumis ses soumissions le 17 septembre 2021. Mme Bergeron avait jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2021 pour faire parvenir sa réponse aux soumissions de l'employeur. La Commission n'a pas reçu les soumissions de Mme Bergeron.*

*La Commission a envoyé deux (2) rappels par courriel (Octobre 4 & 7, 2021) à Mme Bergeron de soumettre ses soumissions concernant l'objection de l'employeur.*

***La Commission demande à Mme Bergeron de faire parvenir sa réponse aux soumissions de l'employeur au plus tard le 20 octobre 2021 à 16h00.***

*SVP prendre note : Défaut de réponse de Mme Bergeron, le Commissaire prendra une décision concernant l'objection sur la base de ce qu'il a déjà au dossier.*

[Sic pour l'ensemble de la citation]

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

### III. Les faits selon les documents soumis et ceux au dossier

[29] Le 13 octobre 2017, à la suite de discussions entre les parties, l'employeur a présenté une offre de règlement des griefs. Mme Bergeron et la représentante de l'agent négociateur ont discuté de la proposition de règlement de l'employeur. Dans un courriel daté du même jour et envoyé à la représentante de l'agent négociateur, Mme Bergeron a écrit ce qui suit :

[...]

*Suite à notre conversation qui vient de se terminer. Compte tenu de l'impossibilité d'obtenir la collaboration de mon médecin à fournir un billet médical pour une réintégration dans mon poste, j'accepte l'offre [...] de salaire ainsi que toutes les autres conditions discutées précédemment soient : laver le dossier disciplinaire, lettre de recommandation, changement du type fin d'emploi, entre autre. De plus, je souhaite que l'indemnité financière versée reflète le salaire contemporain de 2017. Enfin, je crois que c'est complet.*

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[30] Plus tard le même jour, la représentante de l'agent négociateur a transmis le courriel de Mme Bergeron à l'avocat de l'employeur. Le 16 octobre 2017, l'avocat de l'employeur lui a répondu ce qui suit : « [...] Tel que discuté ce matin, je t'écris pour confirmer que mon client accepte la contre-offre de Mme Bergeron. Tel que discuté, je vais vous envoyer le protocole pour signature. »

[31] Un protocole d'entente a été rédigé par l'employeur et acheminé à la représentante de l'agent négociateur le 17 octobre 2017. Celle-ci a répondu par courriel le jour même ce qui suit : « J'ai vérifié le protocole, le tout est conforme à nos discussions. Je fais suivre le document à Mme Bergeron, nous allons aviser la Commission qu'une entente est intervenue et d'annuler les dates d'audience la semaine prochaine. »

[32] Le 17 octobre 2017, la représentante de l'agent négociateur a demandé à la Commission d'annuler l'audience prévue la semaine suivante, car une entente était intervenue entre les parties. La Commission a annulé les dates d'audience. Puis, le 19 octobre 2017, la représentante de l'agent négociateur a envoyé le protocole d'entente à Mme Bergeron lui demandant de signer les divers documents et de lui retourner les documents une fois signés.



[33] Sans entrer dans les détails, le protocole d'entente prévoyait une rémunération rétroactive de quatre jours de congé annuel en plus du paiement d'un montant forfaitaire assujéti aux déductions requises. Il prévoyait aussi que l'employeur annulait le licenciement de Mme Bergeron et que cette dernière remettait sa démission et retirait ses griefs. Enfin, l'employeur s'engageait à fournir une lettre d'attestation d'emploi qui était jointe au protocole d'entente.

[34] Le 23 novembre 2017, la Commission a écrit à la représentante de l'agent négociateur demandant une mise à jour relativement à l'entente censée être intervenue entre les parties.

[35] Le 4 janvier 2018, l'agent négociateur a transmis à la Commission une lettre de Mme Bergeron datée du 22 décembre 2017 dans laquelle cette dernière a indiqué qu'elle rejetait le protocole d'entente, car, selon elle, il ne respectait pas l'entente de principe intervenue entre les parties. Dans sa lettre, Mme Bergeron a expliqué son refus par le fait que selon l'entente de principe, le montant forfaitaire qu'elle devait recevoir équivalait à du salaire net et non pas à du salaire avant déductions. Mme Bergeron a aussi expliqué son refus par le fait qu'elle s'attendait à recevoir une lettre de recommandation qui décrirait positivement ses réalisations pour l'employeur au lieu de ce qu'elle qualifie comme une « banale » confirmation d'emploi.

#### **IV. Les arguments de l'employeur**

[36] L'employeur a demandé le rejet des griefs puisqu'il existe une entente valide et exécutoire à leur égard. Selon lui, il n'existe plus de différends entre les parties et la Commission n'a plus compétence pour entendre les griefs de Mme Bergeron sur le fond.

[37] La Commission a toujours reconnu qu'une entente valide et exécutoire entre les parties empêche un fonctionnaire de procéder à l'arbitrage de ses griefs. La jurisprudence confirme d'ailleurs que le respect des ententes est important et que même les ententes verbales sont exécutoires. De plus, une signature n'est pas nécessaire pour valider de telles ententes, en autant qu'il y ait une entente de principe sur les questions principales.

[38] Dans le présent cas, les parties étaient dûment représentées et ont explicitement négocié une entente de principe qui a été acceptée par tous les intervenants, à savoir

---

Mme Bergeron, la représentante de l'agent négociateur ainsi que le représentant de l'employeur. Un protocole d'entente écrit a également été préparé et finalisé par l'agent négociateur et l'employeur. Celui-ci a été transmis à Mme Bergeron pour sa signature.

[39] Les raisons invoquées par Mme Bergeron pour annuler l'entente deux mois plus tard concernent principalement la forme et le contenu de la lettre de recommandation à laquelle elle s'attendait. Or, cela ne peut en aucun cas constituer une raison valable pour annuler l'entente.

[40] L'allégation de Mme Bergeron selon laquelle le protocole d'entente ne reflétait pas sa volonté lorsqu'elle a accepté l'entente est sans fondement. D'une part, la question de la lettre de recommandation n'était clairement pas une des questions principales de l'entente de principe convenu. D'autre part, la Commission a déjà déterminé dans *Bergeron 2019* que le protocole d'entente final était fondamentalement le même que celui auquel Mme Bergeron avait donné son accord par courriel le 13 octobre 2017. La seule différence entre les deux était que l'employeur avait fourni une lettre de confirmation d'emploi, plutôt qu'une véritable lettre de référence.

[41] Il existe des raisons importantes qui ont poussé les tribunaux à s'abstenir de statuer sur des griefs lorsque les parties ont conclu une entente. En effet, permettre la remise en cause d'une entente nuirait irrémédiablement aux relations de travail et compromettrait les tentatives de conclure des ententes puisque les parties ne pourraient jamais compter sur les ententes qui auraient été convenues. Si la Commission devait permettre aux parties d'annuler des ententes qu'elles ont négociées librement, cela conduirait à un gaspillage de ressources et une perte de confiance dans le processus de médiation. Les parties qui concluent une entente exécutoire ne devraient pas être autorisées à remettre cette entente en cause sans quoi elles ne sauraient jamais s'il y a effectivement eu entente ou non. Cela nuirait irrémédiablement aux relations de travail et compromettrait toute tentative de conclure une entente.

[42] L'employeur a donc soumis que les parties ont conclu une entente valide et exécutoire en date du 17 octobre 2017. Par conséquent, la Commission n'a plus compétence pour se saisir des griefs 566-02-11075 à 566-02-11077 et ceux-ci devraient être fermés.

[43] L'employeur m'a renvoyé aux décisions suivantes : *Bergeron 2019*; *Skandharajah c. Conseil du Trésor (Emploi et Immigration Canada)*, 2000 CRTFP 114; *Castonguay c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2005 CRTFP 73; *Chaudhary c. Administrateur général (ministère de la Santé)*, 2013 CRTFP 160; *Jadwani c. Conseil du Trésor (Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario)*, 2015 CRTEFP 22; *Godbout c. Conseil du Trésor (Bureau de la coordonnatrice de la condition féminine)*, 2016 CRTEFP 5; *MacDonald v. Canada*, [1998] F.C.J. N°. 1562 (QL); *Estée Lauder Cosmetics Ltd.*, [2012] O.L.R.D N°. 1111 (QL); *Lafarge Canada Inc.*, [2001] O.L.R.D. N°. 2153 (QL); *Alberta Gaming and Liquor Commission v Alberta Union of Provincial Employees*, 2016 CanLII 3226.

## V. Réponse de Mme Bergeron à l'objection préliminaire

[44] Mme Bergeron n'a pas participé au processus d'arguments écrits.

[45] Quoiqu'il en soit, selon les documents qu'elle a soumis et qui étaient déjà au dossier, Mme Bergeron a refusé le protocole d'entente et elle ne l'a jamais signé, car les sommes à être versées correspondaient à du salaire avant déductions et la lettre à être fournie par l'employeur était une lettre de confirmation d'emploi et non une lettre de recommandation. Selon elle, il n'y a donc pas eu d'entente entre les parties.

[46] Dans son courriel du 10 septembre 2020 à la Commission, Mme Bergeron a écrit que la question de son rejet du protocole d'entente avait déjà été tranchée par la Commission (voir *Bergeron 2019*) et que de la remettre à l'ordre du jour constituait un « abus de pouvoir administratif ». Sur la question de son rejet du protocole d'entente, Mme Bergeron a renvoyé au courriel qu'elle a fait parvenir le 16 octobre 2017 à 9 h 12 à la représentante de l'agent négociateur. Dans ce courriel, elle a écrit ce qui suit :

[...]

*Durant notre appel téléphonique.*

*VEUILLEZ ME TRANSMETTRE IMMÉDIATEMENT LE COURRIEL  
ORIGINALE [sic] QUE M<sup>e</sup> SEAN KELLY VOUS A ENVOYÉ À 9H12 LE  
13 OCTOBRE 2017.*

*SI JE N'AI PAS LE COURRIEL ORIGINAL IMMÉDIATEMENT, JE ME  
RETIRE DE L'ENTENTE HORS COURS.*

*AUCUNE ALTÉRATION NE SERA ACCEPTÉE.*

[...]

## VI. Analyse et motifs

[47] L'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission d'entendre les griefs de Mme Bergeron sur la base qu'il existe une entente valide et exécutoire entre les parties au sujet de ces griefs. Mentionnons d'emblée que les seuls griefs au sujet desquels la Commission pourrait encore avoir compétence sont ceux qui portent sur des mesures disciplinaires ou le licenciement de Mme Bergeron, soit les dossiers 566-02-11075, 11076 et 11077. Les autres dossiers nécessitent l'appui de l'agent négociateur selon le paragraphe 208(4) de la *Loi*, car ils portent sur l'interprétation ou l'application de la convention collective. Or, l'agent négociateur a informé la Commission le 8 septembre 2020 qu'il ne représentait plus Mme Bergeron.

[48] La question devant moi est donc fort simple : y a-t-il eu une entente valide et exécutoire entre les parties au sujet des griefs de Mme Bergeron? D'une part, Mme Bergeron n'a jamais signé le protocole d'entente qui lui a été soumis. D'autre part, le 13 octobre 2017, elle a informé par courriel l'agent négociateur qu'elle acceptait l'entente de principe. Cependant, suivant la réception de l'ébauche du protocole d'entente, elle a signalé le 22 décembre 2017 à l'agent négociateur qu'elle rejetait le protocole d'entente car il ne respectait pas l'entente de principes. Cela signifie-t-il pour autant qu'il y a eu une entente valide et exécutoire?

[49] La Commission s'est déjà penchée en partie sur les faits impliquant Mme Bergeron dans *Bergeron 2019* portant sur une plainte de pratique déloyale que Mme Bergeron a déposée contre son agent négociateur et sa représentante, Guylaine Bourbeau. Aux paragraphes 47 à 50 de cette décision, la Commission a résumé ainsi une partie de la preuve alors soumise par Mme Bergeron et par l'agent négociateur qui était la partie défenderesse dans cette affaire. Ces paragraphes se lisent comme suit :

*[47] Le 13 octobre, Mme Bourbeau transmet à la plaignante une nouvelle offre de l'employeur. Mme Bourbeau indique à la plaignante qu'elle trouve l'offre particulièrement généreuse. Selon la compréhension de la plaignante, elle devait recevoir une somme libre d'impôt. Mme Bourbeau a témoigné qu'elle n'a jamais dit que la somme, fondée sur le salaire, serait libre d'impôt, puisqu'une telle condition n'est jamais accordée.*

*[48] La plaignante insiste pour que le salaire soit au taux de 2017 plutôt qu'au taux de 2014, l'année du licenciement. L'employeur*

*accepte. L'offre comprend également la radiation des mesures disciplinaires et une lettre de référence.*

*[49] Le 13 octobre, par courriel, la plaignante accepte en principe l'offre de règlement, même si elle est dépitée de l'impôt imposé. Lorsque Mme Bourbeau reçoit le protocole d'entente le 17 octobre, elle y trouve les conditions négociées. Elle l'accepte en principe et envoie un avis à la Commission pour faire annuler l'audience, selon la procédure habituelle.*

*[50] Toutefois, lorsque la plaignante reçoit le protocole d'entente par courriel, le 17 octobre 2017, elle le rejette parce que la lettre de référence est en réalité qu'une simple lettre de confirmation d'emploi. Le 19 octobre 2017, l'AFPC lui fait parvenir le protocole d'entente par courrier express. Du 19 octobre au 30 novembre 2017, la plaignante cesse tout contact avec Mme Bourbeau. Elle est convaincue de s'être fait avoir. L'audience n'a pas eu lieu en raison du protocole d'entente.*

[50] Dans cette même affaire, la Commission a conclu, aux paragraphes 97 et 98 de son analyse, ce qui suit :

*[97] Un des éléments clés de la plainte est le fait que Mme Bourbeau a accepté le protocole d'entente et qu'elle a demandé la remise de l'audience avant de présenter la version finale du protocole d'entente à la plaignante. Si le protocole d'entente avait été significativement différent de l'entente à laquelle la plaignante avait donné son accord, il y aurait peut-être matière à critiquer. Mais l'entente était la même que la plaignante avait déjà accepté. La seule différence était que l'employeur n'offrait qu'une lettre de confirmation d'emploi, plutôt qu'une véritable lettre de référence.*

*[98] Mme Bourbeau a bien expliqué les patientes démarches qu'elle a faites pour tenter d'obtenir une lettre à la satisfaction de la plaignante. La lettre a été modifiée afin d'y inclure une partie omise de l'expérience de travail de la plaignante. Cela dit, la plaignante ne pouvait suggérer le nom d'un gestionnaire qui pourrait signer une véritable lettre de référence. Compte tenu des nombreuses affectations à court terme de la plaignante, la lettre de confirmation paraissait un compromis acceptable.*

[51] Dans *Bergeron 2019*, la Commission a conclu qu'il y avait eu entente de principe verbale entre les parties et que la proposition de protocole d'entente écrit que Mme Bergeron avait refusé de signer n'était pas significativement différente de l'entente de principe verbale que Mme Bergeron avait acceptée le 13 octobre par courriel. La seule différence entre les deux portait sur la lettre de référence à laquelle je reviendrai plus loin.

[52] Au départ, Mme Bergeron a refusé l'offre de l'employeur sur la base que le taux de salaire qui lui serait versé devrait être celui de 2017 et non pas celui de 2014. Elle voulait aussi qu'on lui verse ces sommes avant ou sans déductions. La première de ces questions a été réglée, l'employeur acceptant que le salaire versé le soit sur la base du salaire de 2017. Quant à la seconde question, je crois qu'elle avait été résolue le 13 octobre 2017, mais que Mme Bergeron l'a remise sur la table plus tard comme motif de refuser de signer le protocole d'entente. Rien dans la documentation datée d'octobre 2017 ne fait état d'une telle question. Qui plus est, aux paragraphes 47 et 49 de *Bergeron 2019*, la Commission, après avoir entendu les parties sur cette même question, a conclu que Mme Bergeron avait accepté l'offre du 13 octobre 2017 « [...] même si elle est dépitée de l'impôt imposé » et que l'agent négociateur n'avait jamais dit à Mme Bergeron qu'elle recevrait des sommes libres d'impôt.

[53] Sur la base de ce qui précède, puis-je en conclure qu'il y a eu entente entre les parties, même s'il n'y a pas eu de protocole écrit signé par les parties?

[54] Dans *Godbout*, la Commission a déterminé qu'un protocole d'entente signé n'était pas nécessaire pour conclure qu'il y avait eu une entente exécutoire entre les parties. Dans cette affaire, il y avait eu des échanges de courriels entre les parties indiquant un accord quant au litige qui les opposaient. Aux paragraphes 51 et 52, la Commission a justifié comme suit sa décision :

*[51] Je suis convaincue que les parties avaient conclu une entente exécutoire le 6 avril 2015. Selon le témoignage verbal de l'employeur ainsi que la preuve documentaire déposée par ce dernier, il ne fait aucun doute que les parties ont conclu une entente exécutoire. Les deux principaux documents sont les courriels de Mme O'Young à M. Alcock (pièce 4, onglet 1), comportant tous les deux l'objet suivant : [traduction] « La fonctionnaire a accepté, en attente d'instructions finales du syndicat ». Le premier courriel portait la date du 3 avril 2015 et était rédigé ainsi : [traduction] « Je vous écris pour vous aviser que la fonctionnaire a accepté l'offre finale de l'employeur de [...]. J'attends toujours les instructions finales de mon client et je vous les communiquerai dès que je les connaîtrai ». Le courriel suivant était en date du 6 avril 2015 et était rédigé ainsi : [traduction] « Nous avons une entente. Merci de bien vouloir aviser la Commission que nous avons conclu une entente ». Il est important de mettre en évidence le fait que non seulement la fonctionnaire n'a pas témoigné sur l'objection préliminaire, l'agent négociateur n'a pas non plus déposé d'éléments de preuve pour réfuter la position de l'employeur selon laquelle les parties étaient parvenues à un règlement du grief.*

[52] Une entente verbale avait été conclue. Les ententes verbales sont exécutoires. Une signature n'est pas nécessaire pour qu'une entente soit exécutoire. Les parties peuvent être liées par une entente verbale. Les signatures ne sont que la preuve de la nature exécutoire de l'entente (Ontario, au paragr. 33). Les PE [protocoles d'entente] ne sont pas nécessaires pour régler un grief, dans la mesure où il y a un accord des volontés sur les questions principales (Air Canada, aux paragr. 20 à 25, et Tulli, au paragr. 40). Selon la preuve non contredite, les principales conditions de l'entente étaient que l'employeur verserait un montant en espèces, caractérisé d'une façon précise à la demande de la fonctionnaire, en échange du retrait du grief portant le numéro de dossier de la CRTEFP 566-02-4853.

[55] La Cour fédérale du Canada, dans *Tulli c. Symcor inc.*, 2005 CF 1440, a conclu qu'un protocole d'entente signé n'était pas nécessaire pour conclure qu'il y avait une entente exécutoire entre les parties. Dans cette affaire, qui portait sur un congédiement en milieu non syndiqué, les parties ont demandé un ajournement à l'arbitre dès le début de l'audience afin de discuter de la possibilité d'un règlement. Elles sont revenues plus tard le jour même et ont informé l'arbitre qu'elles avaient conclu un accord dont les détails écrits suivraient. Un peu plus d'un mois plus tard, l'employeur a transmis une copie du protocole d'entente à la plaignante. Après quelques mois et d'autres échanges, la plaignante a décidé de ne pas signer le protocole d'entente. L'arbitre a alors de nouveau convoqué les parties. Après avoir examiné les documents et les faits soumis, il a conclu que l'entente verbale conclue entre les parties était exécutoire et que cette entente était un contrat au sens des articles 2631 et 2633 du *Code civil du Québec*, R.L.R.Q., c. CCQ-1991. La plaignante a contesté la décision de l'arbitre auprès de la Cour fédérale. La Cour a confirmé la décision de l'arbitre.

[56] Sur la base des faits soumis et du droit, je conclus qu'il y a eu entente de principe entre les parties, même si, après entente, Mme Bergeron a refusé de signer le protocole d'entente.

[57] Ceci dit, l'employeur a omis d'élaborer dans ses arguments écrits sur un détail qui a une grande importance pour Mme Bergeron, soit la lettre de recommandation. L'employeur a simplement soumis : « [...] La seule différence entre les deux était que l'employeur a fourni une lettre de confirmation d'emploi, plutôt qu'une véritable lettre de référence. » Rappelons que l'absence de cette lettre est le motif que je retiens pour expliquer que Mme Bergeron ait refusé de signer le protocole d'entente.

[58] L'employeur ne peut à la fois prétendre que l'entente de principe du 13 octobre 2017 entre les parties est exécutoire, puis décider unilatéralement d'en modifier une partie dans le protocole d'entente soumis pour signature à Mme Bergeron. Il est clair que l'entente exécutoire entre les parties est l'entente de principe à laquelle Mme Bergeron a donné son consentement explicite par courriel et non pas le protocole d'entente qu'elle a refusé de signer. L'entente de principe qui lie les parties comprend une lettre de référence et non pas une lettre de confirmation d'emploi. L'employeur devra donc se conformer et produire le type de lettre convenu dans l'entente de principe à laquelle Mme Bergeron a acquiescé.

[59] Ayant déterminé qu'il y a eu une entente exécutoire entre les parties, je n'ai plus compétence pour disposer des griefs sur le fond. J'ordonne donc la fermeture des dossiers, car ils sont réputés avoir été réglés par les parties.

[60] À partir de là, mon rôle est d'ordonner le respect de l'entente de principe par les deux parties. La fermeture des dossiers de griefs de Mme Bergeron règle évidemment la question du retrait des griefs. Quant à l'employeur, il devra verser à Mme Bergeron les sommes qui lui sont encore dues en vertu de l'entente de principe et satisfaire à ses autres obligations. Il devra entre autres fournir une lettre de référence à Mme Bergeron. Une telle lettre souligne habituellement les réalisations principales d'un employé. Or, Mme Bergeron a quitté son emploi en 2014. Elle devra nécessairement collaborer avec l'employeur en lui indiquant quelles sont les personnes qui peuvent attester de ses réalisations, sans quoi il sera difficile, voire impossible de produire une telle lettre. Je ne peux évidemment imposer à l'employeur un libellé quelconque, mais je peux certainement lui ordonner de respecter ses engagements.

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

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



## VII. Ordonnance

[62] L'objection préliminaire soulevée par l'employeur est accueillie.

[63] J'ordonne au greffe de la Commission de fermer les dossiers des sept griefs renvoyés à l'arbitrage par Mme Bergeron et l'agent négociateur le 17 avril 2015. Ces dossiers portent les numéros 566-02-11075 à 11078 et 566-02-11080 à 11082.

[64] J'ordonne à l'employeur de verser à Mme Bergeron, selon les modalités convenues avec elle, les sommes prévues à l'entente exécutoire du 13 octobre 2017. Ces sommes devront être versées dans les 60 jours de la présente décision.

[65] J'ordonne à l'employeur de fournir à Mme Bergeron, dans les 60 jours de la présente décision, une lettre de référence.

[66] Je demeure saisi des questions composant mon ordonnance pour une période de 90 jours pour trancher tout litige qui pourrait survenir lors de leur mise en œuvre.

Le 30 novembre 2021.

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