

Date: 20001214

Dossier: 166-2-24127

Référence: 2000 CRTFP 114



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

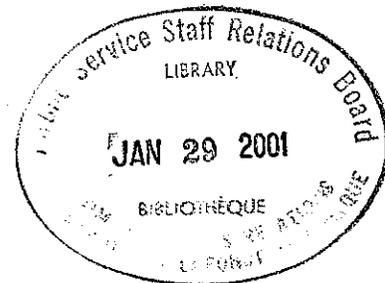
CHRISTINE SRI SKANDHARAJAH

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Emploi et Immigration Canada)**

employeur



Devant : Guy Giguère, commissaire

**Pour la fonctionnaire
s'estimant lésée :** Sean T. McGee, avocat

Pour l'employeur : Robert. H. Jaworski, avocat

Affaire entendue à Toronto (Ontario),
le 16 août 2000.

1788

DÉCISION

[1] Dans une lettre datée du 23 février 1993, M. Nick Mulder, alors sous-ministre de l'Emploi et de l'Immigration, a licencié M^{me} Christine Sri Skandharajah, conseillère en emploi (PM-02), en date du 3 mars 1993 à la fermeture des bureaux.

[2] Dans sa lettre, M. Mulder a indiqué que M^{me} Sri Skandharajah était congédiée pour avoir traité de nombreux formulaires de confirmation d'offre d'emploi sans en avoir informé son superviseur ou sans avoir obtenu son autorisation au préalable et, à deux reprises, elle avait approuvé des documents sachant qu'ils avaient été contrefaits, en violation de la politique et des procédures de l'employeur relatives au Programme de recrutement des travailleurs étrangers et au Programme de planification de l'emploi.

[3] Le 1^{er} mars 1993, M^{me} Sri Skandharajah a déposé un grief que l'employeur a rejeté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 31 mars 1993.

[4] Le grief devait initialement être instruit en septembre 1993 par un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi). Toutefois, l'audience a été reportée à plusieurs reprises à la demande soit de la fonctionnaire s'estimant lésée ou de l'employeur, jusqu'au 24 janvier 2000. Ce délai exceptionnellement long tient surtout au fait que l'audience a dû être mise en suspens en attendant de connaître l'issue des poursuites au criminel.

[5] Le 24 janvier 2000, avant le début de l'audience, les parties ont informé la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) qu'elles préféraient aller en médiation. La Commission a donc nommé M. Joseph W. Potter, président suppléant, à titre de médiateur dans l'affaire qui nous occupe, et la médiation a eu lieu les 26 et 27 janvier 2000. M. Potter a par la suite rédigé un « rapport de médiation » dans lequel il a juste indiqué que le grief avait été réglé, sans fournir d'autres détails, comme l'exige la politique de la Commission concernant la confidentialité de la médiation.

[6] Dans une lettre datée du 16 février 2000, M^{me} Sri Skandharajah a avisé la Commission qu'elle refusait de retirer son grief de l'arbitrage, car elle voulait révoquer l'entente intervenue lors de la médiation. Le 22 mars, elle a informé la Commission qu'elle voulait que son grief soit officiellement instruit en arbitrage.

[7] Le 30 juin 2000, aux termes de l'article 21 de la Loi, l'employeur a déposé un avis de motion devant la Commission lui demandant de rejeter le grief. À l'appui de l'avis de motion, l'employeur a présenté un affidavit signé par M^{me} Donna Verity. Il a demandé à la Commission de rejeter le grief au motif que la fonctionnaire avait demandé la médiation de son grief, médiation qui a mené à une entente qui a été signée le 27 janvier 2000.

[8] Le 8 août 2000, M^e Sean T. McGee a avisé la Commission que le Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, un élément de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'avait mandaté pour représenter M^{me} Sri Skandharajah relativement à la motion préliminaire présentée par l'employeur en l'espèce.

[9] M^e McGee a informé la Commission le 11 août 2000 qu'il avait discuté de l'affaire avec M^e Jaworski et que tous deux avaient convenu que la question préliminaire devait être tranchée avant de fixer une date d'audience pour instruire le grief au fond. Les deux avocats étaient d'avis que la question préliminaire pouvait être réglée en une journée et qu'on pouvait la mettre au rôle pour le 16 août 2000.

La preuve

[10] Au cours de l'audition du présent grief, l'on a établi les faits suivants.

[11] Dans l'affidavit déposé par l'employeur à l'appui de son avis de motion, M^{me} Verity, conseillère en ressources humaines à Développement des ressources humaines Canada, a expliqué qu'elle avait représenté l'employeur lors de la séance médiation du grief de M^{me} Sri Skandharajah. Cette dernière y était accompagnée de son mari et représentée par M. Barry Done, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

[12] M^{me} Verity a affirmé qu'une entente, dont les modalités sont confidentielles, est intervenue le 27 janvier 2000. Le même jour, M^{me} Sri Skandharajah, M. Done et l'avocat de l'employeur, M^e Jaworski, ont signé l'entente, qui a également été paraphée à quatre endroits. Selon M^{me} Verity personne n'a formulé de plainte au sujet de M. Done durant la séance de médiation, de même elle n'était au courant d'aucun problème entre M^{me} Sri Skandharajah et son représentant.

[13] M^{me} Verity a également déclaré que l'employeur considère que l'affaire est réglée et qu'il est disposé à respecter les modalités de l'entente.

[14] Dans la matinée du 16 août 2000, l'avocat de l'employeur m'a informé que les poursuites criminelles intentées contre M^{me} Sri Skandharajah à la suite des événements qui ont mené à son licenciement, avaient été abandonnées ou suspendues. Les deux avocats ont convenu qu'ils pouvaient produire un énoncé conjoint des faits, lequel faciliterait l'audition de cette question préliminaire tout en protégeant la confidentialité de la séance de médiation qui s'est tenue en janvier 2000.

[15] Au début de l'audience, on m'a remis l'énoncé conjoint des faits. M^e Jaworski a expliqué qu'il avait été rédigé de façon à protéger le caractère confidentiel de l'entente conclue lors de la séance de médiation du 27 janvier 2000.

[16] En résumé, l'énoncé conjoint des faits indique que, outre les faits mentionnés dans l'affidavit de M^{me} Verity, les parties admettent ce qui suit :

- M^{me} Sri Skandharajah a rempli la deuxième condition de l'entente immédiatement après la signature du document;
- les représentants de l'employeur ne sont pas au courant des propos échangés en privé par M^{me} Sri Skandharajah, M. Done et(ou) M. Potter;
- les représentants de l'employeur n'ont pas vu si M^{me} Sri Skandharajah était bouleversée à la fin de la journée le 27 janvier 2000;
- M^{me} Sri Skandharajah n'a aucune preuve médicale pour attester qu'elle était bouleversée durant la séance de médiation des 26 et 27 janvier 2000;
- à l'époque où elle était conseillère en emploi, M^{me} Sri Skandharajah s'occupait des ententes de financement et savait donc à quoi s'en tenir en matière de contrat;
- à première vue, l'entente signée par M^{me} Sri Skandharajah, en présence de son mari, le 27 janvier 2000, ne contient aucune mise en garde, condition ou clause conditionnelle; plus particulièrement, elle ne contient pas de condition selon laquelle, M^e Michael Wright, l'avocat de la fonctionnaire s'estimant lésée, devait prendre connaissance de l'entente avant son entrée en vigueur.

[17] Deux ententes concernant la séance de médiation ont été présentées par consentement des parties en même temps que l'énoncé conjoint des faits. La première

a été signée le 24 janvier 2000 par M. Done et M^e Jaworski; la seconde, datée du 26 janvier 2000, est rédigée à peu près dans les mêmes termes, mais désigne M^{me} Sri Skandharajah comme la plaignante et le procureur général du Canada comme le défendeur dans une poursuite civile intentée par M^{me} Sri Skandharajah contre l'employeur devant la Cour supérieure de l'Ontario. Par conséquent, son ajoutés à titre de signataires de l'entente, M^e Jim Leising, avocat du procureur général, et M^e Michael D. Wright, avocat de M^{me} Sri Skandharajah. Dans les deux ententes, il est précisé que les déclarations faites et les documents produits durant la séance de médiation ne peuvent être divulgués et ne sont pas admissibles en preuve pour quelque fin que ce soit. Il est également précisé que sont confidentiels et ne peuvent être divulgués les notes du médiateur qui a dirigé la séance et ce dont il s'en souvient.

[18] M^e Jaworski n'a cité aucun témoin; il s'est plutôt appuyé sur l'énoncé conjoint des faits et l'affidavit de M^{me} Verity. M^e McGee a cité deux témoins : la fonctionnaire s'estimant lésée ainsi que son mari, M. Vincent Sri Skandharajah.

[19] La fonctionnaire s'estimant lésée a travaillé plus de 19 ans dans la fonction publique fédérale avant d'être congédiée. Avant d'immigrer au Canada, elle a enseigné pendant 16 ans au Sri Lanka et a été directrice d'école durant quatre ans. Son mari, un ingénieur, est membre de la British Institute of Engineering et titulaire d'un diplôme équivalant à une maîtrise en administration des affaires.

[20] M^{me} Sri Skandharajah a déclaré que M. Done l'avait représentée lors de la séance de médiation les 26 et 27 janvier 2000 et que son mari était présent en tout temps. M^e Wright, l'avocat qui la représente dans le cadre de la poursuite intentée au civil contre le procureur général du Canada, était également présent, mais seulement durant la matinée du 26 janvier. Avant de quitter la séance de médiation, M^e Wright a dit à M^{me} Sri Skandharajah de ne signer aucun document avant qu'il n'ait eu l'occasion de l'examiner. M^{me} Sri Skandharajah a indiqué à M. Done que toute entente ou document allait devoir être télécopié à M^e Wright et approuvé par lui avant qu'elle n'y appose sa signature. M. Done lui a assuré qu'il ne lui ferait pas signer quelque document que ce soit avant que M^e Wright l'ait approuvé.

[21] La fonctionnaire a indiqué que les représentants de l'employeur se trouvaient dans une autre pièce durant la séance de médiation et qu'elle ne leur a jamais adressé la parole. Le deuxième jour de la séance de médiation, M. Done lui a présenté l'offre de l'employeur. L'offre était bien moins élevée que celle qu'elle était prête à accepter. Elle

a indiqué à M. Done qu'elle refusait l'offre de l'employeur et qu'elle préférait aller en arbitrage.

[22] M^{me} Sri Skandharajah a indiqué qu'elle s'est fâchée contre M. Done lorsqu'il lui a dit qu'elle ne recevrait pas de meilleure offre de l'employeur et qu'il valait mieux l'accepter pour que « l'on puisse tous rentrer à la maison ». Le mari de la fonctionnaire, M. Vincent Sri Skandharajah, a déclaré que lorsque M. Done a présenté l'offre de l'employeur à sa femme, celle-ci a réagi de manière très émotive; elle a piqué une crise, s'est fâchée et a éclaté en larmes. M. Sri Skandharajah a entendu M. Done dire à sa femme : « Signons et rentrons »; il la pressait pour qu'elle signe le document. Il a également entendu M. Done dire qu'une copie de l'entente signée pourrait ensuite être envoyée à M^e Wright. M. Sri Skandharajah a dit à sa femme qu'il était stupide de procéder de la sorte et a dit à M. Done que cela n'était d'aucune utilité. Pendant tout ce temps, M^{me} Sri Skandharajah n'a pas cessé de pleurer. M. Sri Skandharajah a demandé à sa femme de lui expliquer où était l'urgence, puisque l'entente était mal rédigée. Il lui a dit : « Il nous reste quelques jours et il y a une autre façon de procéder. » M. Sri Skandharajah a indiqué qu'il n'était pas intervenu après avoir formulé ces commentaires; il a laissé M. Done, le représentant de sa femme, s'occuper de l'affaire.

[23] M^{me} Sri Skandharajah a indiqué lors de son témoignage qu'elle voulait télécopier le projet d'entente à M^e Wright, mais que M. Done lui avait dit de signer d'abord le document, puis de le télécopier. Après avoir discuté pendant plus d'une heure avec M. Done, elle a signé le projet d'entente. M^e McGee a demandé à M^{me} Sri Skandharajah d'expliquer ce qu'elle avait compris lorsque M. Done lui avait dit qu'elle devait signer le document. Elle a répondu : « Je croyais que je pourrais interjeter appel si M^e Wright s'opposait à l'entente et qu'il existait un recours judiciaire de la faire révoquer ou en appeler; je ne connais pas le jargon juridique. » En aucun moment, avant ou après la signature de document, M^{me} Sri Skandharajah n'a rencontré les représentants de l'employeur.

[24] Ce soir-là, après avoir signé le document, M^{me} Sri Skandharajah a téléphoné à M^e Wright pour lui dire qu'on avait fait pression sur elle pour qu'elle signe l'entente. Le lendemain, soit le 28 janvier 2000, elle a donc écrit à M^{me} Anne Clark-McMunagle, coordonnatrice, Section de la représentation, Services aux membres, Alliance de la

Fonction publique du Canada, pour lui expliquer qu'elle voulait « révoquer l'entente de médiation ». Dans sa lettre (pièce G-1), elle a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

Je ne suis pas satisfaite des modalités de l'entente. Je veux poursuivre la médiation ou aller en arbitrage. J'estime qu'on a fait pression sur moi pour que je signe le document « dans le but de gagner du temps et d'économiser de l'argent » [...]

De plus, j'avais indiqué au tout début de la négociation que je ne signerais aucun document tant que mon avocat, M^e Michael Wright, n'aurait pas eu l'occasion de l'examiner. En bout de ligne, on a fait pression sur moi pour que je signe le document et on n'a pas accédé à ma requête en dépit de mes demandes répétées.

Compte tenu de tout ce qui précède, je veux que la présente entente soit révoquée immédiatement et que l'on poursuive la médiation ou que l'on aille en arbitrage. Comme je l'ai déjà indiqué, je veux pouvoir consulter mon avocat, M^e Michael Wright, avant de signer quelque document que ce soit.

Argumentations concernant l'objection relative à l'admissibilité de la preuve

[25] Au début de l'interrogatoire de la fonctionnaire s'estimant lésée, M^e McGee a demandé quelle avait été la réaction de M. Potter quand elle avait dit à M. Done que toute entente devait être télécopiée à M^e Wright avant qu'elle y appose sa signature.

[26] M^e Jaworski s'est opposé à cette question. Il a affirmé qu'il ne s'opposait pas aux questions portant sur les propos qu'avaient tenus M. Done ou M^e Wright, mais, de façon générale, aux questions concernant les propos qu'avait tenus M. Potter ou les échanges auxquels il avait participé. Les arguments invoqués à cette fin sont les suivants :

- dans les deux ententes concernant la médiation, telles qu'elles ont été signées par la fonctionnaire s'estimant lésée, il est précisé que sont confidentiels et ne peuvent être divulgués sous aucun prétexte les notes, le dossier du médiateur, et ce dont il s'en souvient;
- aux termes desdites ententes, M. Potter ne peut être tenu de témoigner; en outre, l'article 108 de la Loi précise que les commissaires ne peuvent être tenus de déposer; par conséquent, il n'y a aucun moyen de confirmer les commentaires qu'aurait faits M. Potter;

- les discussions ont eu lieu en privé et l'employeur n'a pas entendu les remarques formulées; on ne peut tenir rigueur à l'employeur des échanges qui ont eu lieu en privé entre la fonctionnaire et son représentant;
- la règle d'exclusion de la preuve extrinsèque : la déposition d'un témoin n'est pas censée contredire un contrat écrit sauf lorsqu'il y a ambiguïté;
- cela constituerait du oui-dire.

[27] La réplique de M^e McGee à l'objection de M^e Jaworski est la suivante :

- il existe des exceptions à la règle d'exclusion de la preuve extrinsèque qui s'appliquent en l'espèce pour donner des précisions au sujet d'un document incomplet et pour confirmer les intentions des parties;
- du point de vue technique, le règlement du grief ne peut être plaidé en l'espèce; il est inclus ou il ne l'est pas;
- le médiateur ne peut être tenu de déposer, mais c'est là une contrainte liée à la preuve que les deux parties acceptent;
- le témoin de la fonctionnaire s'estimant lésée peut être interrogé et contre-interrogé.

[28] À l'appui de son argumentation, M^e McGee a invoqué les documents suivants : *The Law of Contract in Canada* par M^e G.H.L. Fridman, c.r., troisième édition, Carswell pp. 454 à 459; *The Law of Contracts*, par S.M. Waddams, quatrième édition, Canada Law Book Inc. pp. 320 à 325, l'arrêt *Hawrish v. Bank of Montreal* [1969], S.C.R. 515 (QL); l'arrêt *St. Lawrence Petroleum Ltd. v. Bailey Selburn Oil & Gas Ltd.*, [1963] S.C.R. 482 (QL); et l'affaire *Gagnon* (dossiers de la Commission 166-18-17832 à 17834).

[29] En réfutation, M^e Jaworski a ajouté que l'intégrité du processus de médiation est au cœur de la motion de l'employeur. De plus, M. Potter n'est pas une partie; par conséquent, la règle d'exclusion de la preuve extrinsèque ne s'applique pas.

[30] À l'audience, j'ai informé les parties que je prenais note de l'objection de M^e Jaworski et que j'en tiendrais compte dans mes motifs de décision.

Argumentations concernant la motionPour l'employeur

[31] M^e Jaworski a fait valoir que le grief devait être rejeté par ordonnance de la Commission aux termes du paragraphe 21(1) de la Loi. Essentiellement, d'après lui, la Loi vise l'atteinte d'un objectif, soit le règlement des conflits de travail entre les employeurs et les fonctionnaires. Le paragraphe 21(1) permet à la Commission d'établir sa propre procédure et d'appliquer la Loi en vue de favoriser des relations de travail harmonieuses entre la direction et les fonctionnaires. Elle peut y parvenir en rendant une ordonnance rejetant le grief au motif qu'une entente a été signée.

[32] M^e Jaworski a soutenu qu'il était important d'examiner l'énoncé conjoint des faits. Les parties ont conclu une entente et la preuve produite au cours de la présente audience ne devrait rien y changer. La médiation a eu lieu par consentement mutuel et M^{me} Sri Skandharajah a bénéficié du soutien de son mari et de M. Done, un représentant chevronné, du début à la fin du processus. M^e Wright n'a jamais été inscrit à titre d'avocat au dossier et n'a jamais été la principale personne-ressource dans l'affaire.

[33] La fonctionnaire s'estimant lésée reconnaît que l'entente, à première vue, ne contient aucune condition. L'employeur n'était pas au courant des problèmes entre M^{me} Sri Skandharajah et M. Done. La fonctionnaire a expliqué que M^e Wright lui avait dit de ne rien signer avant d'en avoir discuté avec lui, mais l'entente ne contient aucune disposition à cet effet comme il est admis dans l'énoncé conjoint des faits.

[34] M^{me} Sri Skandharajah a affirmé que l'offre qu'elle a reçue de l'employeur était inférieure à ce qu'elle était prête à accepter. Elle a indiqué qu'elle avait travaillé comme professeure et directrice, qu'elle possédait 39 ans d'expérience en tout, mais cela ne l'a pas empêchée de signer l'entente. Elle n'a pas affirmé qu'elle n'avait pas compris les modalités de l'entente; il n'y avait aucune ambiguïté. Par conséquent, l'affaire est réglée.

[35] Comme il est indiqué dans l'énoncé conjoint des faits, dès la signature de l'entente, M^{me} Sri Skandharajah a rempli la deuxième condition, ce qui témoigne de sa ferme intention de poursuivre le processus et de respecter l'entente.

[36] L'argument invoqué par la fonctionnaire selon lequel elle était bouleversée ou sous le coup d'un grand stress quand elle a signé l'entente s'apparente à une défense

de contrainte. Un tel plaidoyer ne serait pas acceptable en l'espèce pour invalider l'entente étant donné que la défense fondée sur la contrainte n'est retenue que dans les cas où une partie a été agressée, emprisonnée ou séquestrée par l'autre partie, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[37] M^{me} Sri Skandharajah a déclaré qu'elle était très perturbée; pourtant, elle a quand même pensé à demander conseil à M^e Wright. Cela contredit son argument selon lequel elle était tellement bouleversée qu'elle ne savait pas ce qu'elle signait.

[38] M. Sri Skandharajah a indiqué qu'il avait assisté à la séance de médiation pour appuyer et conseiller sa femme. Il est titulaire d'un diplôme équivalant à une maîtrise en administration des affaires; il possède suffisamment d'expérience et de connaissances pour conclure un contrat complexe. Il a dit à sa femme que l'entente était mal rédigée et qu'il serait stupide de la signer avant d'avoir obtenu l'avis de M^e Wright. M^{me} Sri Skandharajah a fait fi de sa suggestion parce qu'elle voulait signer l'entente.

[39] La motion n'a pas pour but de contester les pouvoirs de la Commission et elle est fondée sur le paragraphe 21(1) de la Loi. L'objectif de la Loi est le règlement des conflits de travail, et l'employeur soutient que c'est dans le but de favoriser des relations de travail harmonieuses que les parties respectent les ententes. Si M^{me} Sri Skandharajah est insatisfaite des conseils que lui a donnés son représentant syndical, elle doit invoquer une autre disposition de la Loi, soit l'article 23.

[40] L'irrévocabilité revêt de l'importance pour l'employeur, qui estime que l'entente doit être respectée dans le but de favoriser des relations de travail harmonieuses.

[41] À l'appui de son argumentation, M^e Jaworski a invoqué les décisions suivantes : *Cellular Rental Systems Inc. Bell Mobility Cellular Inc.*, [1995] O.J. N° 721 (QL); *Cellular Rental Systems Inc. Bell Mobility Cellular Inc.*, [1995] O.J. N° 3773 (QL); *Tomkins (Next friend of) v. Union Gas Ltd.*, [1994] O.J. N° 1288 (QL); *Shorey v. Jones* (1888), 15 S.C.R. 398; *Fairweather v. McCullough* (1918), 43 O.L.R. 299; *Farmer v. Farmer and Bakker* (1979), 10 R.F.L. (2d) 243 (QL); *Royal Bank of Canada v. Mahoney*, [1982] N.J. N° 20 (QL); *Canadian Imperial Bank of Commerce v. Boudreau and Boudreau* (1982), 41 N.B.R. (2d) 365 (QL).

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée

[42] M^e McGee a soutenu que la fonctionnaire s'estimant lésée se fondait sur le principe de base énoncé au paragraphe 92(1) de la Loi, qui prévoit qu'un grief qui n'a pas été réglé à la satisfaction du fonctionnaire peut être renvoyé à l'arbitrage. M^{me} Sri Skandharajah a le droit de renvoyer son grief à l'arbitrage en vertu de la Loi, on contreviendrait aux dispositions de la Loi en l'obligeant à respecter l'entente.

[43] Le lendemain de la signature de l'entente, la fonctionnaire a écrit à son représentant et au médiateur pour demander la révocation de l'entente. L'employeur ne subit aucun préjudice du fait qu'elle demande la révocation de l'entente et le renvoi du grief à l'arbitrage.

[44] M^e McGee a également affirmé qu'un document avait été signé et que si c'était une entente exécutoire signée librement et volontairement, sans représentation indirecte, la fonctionnaire convient qu'elle ne pourrait renvoyer l'affaire à l'arbitrage. La question qui se pose en l'espèce est celle de savoir si deux éléments particuliers se rapportant à la signature du document font que celui-ci ne peut être utilisé pour empêcher la fonctionnaire de renvoyer son grief à l'arbitrage.

[45] Les parties ont eu besoin de toute une journée pour s'entendre sur le déroulement de la séance de médiation et M^{me} Sri Skandharajah a été informée à ce moment-là qu'elle pourrait montrer l'entente à M^e Wright avant d'y apposer sa signature. Son consentement était lié aux conseils qu'elle recevrait de M^e Wright. On le lui a répété et confirmé jusqu'à ce qu'elle signe l'entente. Par conséquent, elle croyait signer une entente conditionnelle ou provisoire.

[46] La fonctionnaire admet que l'employeur n'était pas au courant de ces faits, mais il reste encore à déterminer si elle a signé l'entente sans condition. La réponse est négative étant donné que la consultation de M^e Wright était l'une des conditions posées pour accepter les modalités de l'entente. La preuve non contredite indique que M^{me} Sri Skandharajah croyait qu'elle pouvait en appeler de l'entente ou la révoquer et que c'est la raison pour laquelle elle y a apposé sa signature.

[47] M^e McGee soutient que M^{me} Sri Skandharajah était tellement bouleversée que l'assentiment donné n'était pas volontaire. Toutes les personnes présentes dans la pièce savaient que l'entente ne correspondait pas à ce que M^{me} Sri Skandharajah

considérerait comme acceptable. Elle a piqué une colère et c'est dans ce contexte que l'entente a été signée. Comme elle l'a déclaré dans son témoignage, elle était censée faire examiner l'entente par M^e Wright, mais on lui a dit de la signer et de la lui télécopier par la suite. À ce sujet, la jurisprudence en matière de relations de travail en ce qui a trait au consentement lors d'une démission est instructif. Dans les cas du genre, il faudra produire une preuve pour démontrer le consentement ainsi qu'une preuve matérielle contemporaine pour établir l'intention. En l'espèce, il y a absence d'une telle preuve. En fait, le soir même de la signature de l'entente, M^{me} Sri Skandharajah s'est entretenue avec M^e Wright et c'est sur ses conseils qu'elle a révoqué l'entente.

[48] Quant à l'argument de M^e Jaworski selon lequel le respect des ententes favorise des relations de travail harmonieuses, M^e McGee soutient que M^{me} Sri Skandharajah ne croyait pas qu'il s'agissait d'une entente définitive. Elle croyait qu'elle aurait l'occasion de se faire conseiller par M^e Wright et qu'elle pourrait révoquer l'entente ou interjeter appel.

[49] À l'appui de son argumentation, M^e McGee a invoqué les décisions suivantes : *Re Vernon Jubilee Hospital and British Columbia Nurses' Union* (1992), 32 L.A.C. (4th) 1 (QL); *Lebreux* (dossier de la Commission 125-2-61); *Re Conestoga College and Ontario Public Service Employees Union* (1988), 3 L.A.C. (4th) 26 (QL); *Re Metropolitan Toronto Board of Commissioners of Police and Metropolitan Toronto Police Association* (1978), 18 L.A.C. (2d) 7 (QL); *Re Thompson General Hospital and Thompson Nurses M.O.N.A., Local 6* (1990), 15 L.A.C. (4th) 257 (QL); *Re Foster Wheeler Ltd. and United Steelworkers, Local 6595* (1990), 14 L.A.C. (4th) 136; and *Re Nova Scotia Civil Service Commission and Nova Scotia Government Employees Union* (1986), 27 L.A.C. (3d) 120 (QL).

Réfutation

[50] En réfutation, M^e Jaworski soutient que les arguments de la fonctionnaire s'appuient principalement sur des éléments de preuve non-indépendante. L'employeur n'est pas en mesure de contredire ces éléments de preuve. Une entente a été signée et la deuxième condition de cette entente a été remplie; c'est donc qu'il y a eu consentement, et cela suffit.

[51] Quant à l'argument relatif au trouble émotionnel, le présent grief a été déposé il y a sept ans et demi. La fonctionnaire s'estimant lésée a eu amplement le temps d'y

repenser vu que la séance de médiation a duré deux jours. M. Done et son mari l'ont conseillée. Il y a absence de coercition; il n'y avait pas de problèmes d'alcoolisme ni de problèmes conjugaux. Le témoignage voulant que M^{me} Sri Skandharajah ait insisté pour se faire conseiller par M^e Wright est contradictoire étant donné que son mari a déclaré lui avoir dit que l'entente était mal rédigée et qu'il serait stupide de la signer avant d'avoir obtenu l'avis de M^e Wright. Par conséquent, il n'y avait rien d'équivoque dans son acceptation des modalités de l'entente.

[52] L'argument de M^e McGee selon lequel l'employeur ne subirait aucun préjudice doit également être rejeté. L'employeur a insisté sur l'importance de l'irrévocabilité de l'entente. L'objectif d'une séance de médiation est de régler un problème; en partie, le principe de l'irrévocabilité revêt une très grande importance en relations de travail puisqu'il équivaut en quelque sorte à tirer un trait sur un conflit. En ce qui concerne le préjudice, la Loi ne prévoit pas le versement de dommages-intérêts. L'employeur avait préparé son argumentation en vue de l'arbitrage et y avait consacré beaucoup de temps et de ressources. L'arbitrage s'est ensuite mué en séance de médiation, qui comporte des coûts et nécessite également des ressources.

Motifs de décision concernant l'objection relative à l'admissibilité de la preuve

[53] La question à laquelle je dois répondre en ce qui concerne cette objection est celle de savoir si la preuve se rapportant aux propos que M. Potter, le médiateur, a tenus ou qui lui ont été adressés durant la séance de médiation, doit être admise.

[54] L'argument principal de M^e Jaworski est qu'il existe deux ententes concernant la séance de médiation et que chacune renferme des dispositions sur le caractère confidentiel de la séance de médiation. Ces ententes ont été signées par les représentants de la fonctionnaire s'estimant lésée et de l'employeur. Elles précisent que sont confidentiels et ne doivent être divulgués sous aucuns prétexte les notes, le dossier du médiateur en charge de la médiation et ce dont il s'en souvient.

[55] L'argument principal de M^e McGee est qu'il ne faut pas tenir compte de ces deux ententes en ce qui concerne la preuve relative aux propos ou actions du médiateur ou aux paroles qui lui ont été adressées, car cela pourrait être utile pour confirmer l'intention de la fonctionnaire lors de la signature de l'entente. L'argument de M^e McGee est fondé sur les exceptions à la règle d'exclusion de la preuve extrinsèque. Il a indiqué que cette règle a été adoptée pour éviter les injustices; pour garantir qu'il n'y aura pas

de résultat injuste. Comme il l'a mentionné, les exceptions visaient à expliquer un document incomplet ou à confirmer les intentions des parties. Il a en outre fait valoir que même si l'on ne pouvait obliger M. Potter à déposer, M. et M^{me} Sri Skandharajah peuvent témoigner quant aux propos tenus par le médiateur et aux propos qu'on lui a adressés.

[56] Il est une règle établie devant les tribunaux d'arbitrage des conflits de travail que toute communication, verbale ou écrite, entre un médiateur et une partie ou entre un médiateur et les deux parties est confidentielle et non admissible en preuve¹. Si les parties n'étaient pas assurées de la confidentialité de leurs discussions avec le médiateur, la médiation deviendrait alors inefficace et n'aurait plus aucune utilité étant donné qu'aucune des parties ne serait disposée à parler au médiateur en toute confidentialité.

[57] En fait, les communications avec un médiateur sont considérées comme privilégiées. À cet égard, dans *R. vs. Mirkhandan*, [1999] O.J. N° 3215 (QL), le juge Lampkin de la Cour de l'Ontario a conclu que, dans la foulée de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Slavutych c. Baker et autres*, [1976] 1 R.C.S. 254 (QL), un privilège relatif peut s'appliquer à une séance de médiation.

[58] En outre, je fais miens les propos du juge Granger de la Cour de justice de l'Ontario, Division générale, qui a affirmé dans *Marchand (Litigation guardian of) v. Public General Hospital of Chatham*, [1997] O.J. N° 1805 (QL), aux paragraphes 5 et 6, que les communications avec un médiateur peuvent être privilégiées au même titre que les négociations qu'entreprennent « sous toutes réserves » des parties en vue de régler un différend.²

[59] Comme il est indiqué dans l'affaire *R. vs. Mirkhandan (supra)*, paragraphe 23, le caractère privilégié des communications avec un médiateur n'est pas absolu; certaines exceptions s'appliquent telles que la « sécurité publique » et les communications en vue de commettre un crime ou une fraude. Par exemple, si une partie reçoit dès

¹J'ai trouvé les affaires suivantes particulièrement intéressantes : *Société Radio Canada v. Leila Paul* [1992] 2 C.F. 3 T.O. (QL); *Pacific Press, a Division of Southam Inc. and Communications Energy & Paperworkers Union, Local 115-M*, [1998] B.C.C.A.A. N° 1000 (QL); *Alice Charbonneau c. Multi restaurants inc.*, [1999] J.Q. N° 2223 (QL); *Syndicat canadien des employés de service, de bureau et de détail et Eileen S. McArthur et Banque de Montréal* (1980) CCRT n° 247 (QL).

²Voir également *The Law of Evidence in Canada*, de Sopinka, Lederman, Bryant, deuxième édition, Butterworths, par. 14.230, pages 818 et 819.

menaces, s'il y a risque de violence physique ou si la sécurité d'enfants est en jeu, le privilège sera annulé. En l'espèce, la fonctionnaire ne pouvait invoquer de telles exceptions car il n'y a eu ni acte de violence ni menace durant la séance de médiation des 26 et 27 janvier 2000.

[60] M^e McGee a expliqué que la règle d'exclusion de la preuve extrinsèque a été adoptée afin d'éviter une injustice, pour garantir qu'il n'y aura pas de résultat injuste. Comme il l'a indiqué, les exceptions prévues visaient à expliquer un document incomplet ou à confirmer les intentions des parties. Invoquer ces exceptions à la règle d'exclusion de la preuve extrinsèque ne change rien au fait que les parties s'étaient précisément entendues pour que les communications avec le médiateur restent confidentielles. Les parties avaient convenu de façon claire et non équivoque que les discussions avec le médiateur seraient confidentielles.

[61] Je conclus que la possibilité pour les parties de discuter en toute franchise entre elles avec l'aide du médiateur, et qui, en l'espèce, a mené à la conclusion d'une entente, est beaucoup plus importante que l'information qui pouvait être utilisée dans le cadre d'une procédure subséquente. Les discussions qui ont eu lieu lors de la séance de médiation devaient se dérouler sous le sceau de la confidentialité sans laquelle la médiation ne saurait être efficace. Il est évident que la médiation n'aurait pas lieu sans cette confidentialité et qu'il y va de l'intérêt tant des employeurs que des fonctionnaires que les conflits soient réglés, dans la mesure du possible, par la médiation, sans recourir à l'arbitrage. Il est clair que la divulgation de ces communications causerait plus de tort que de bien. Cela étant dit, et ayant entendu la preuve au sujet des propos tenus en présence de M. Potter, je conclus que cette preuve, même si elle avait été admise, n'aurait rien changé à l'issue de la présente affaire.

Motifs de la décision concernant la motion

[62] La question que je dois trancher est celle de savoir si l'entente signée par les parties est exécutoire et si elle constitue un empêchement à l'arbitrage du grief de licenciement.

[63] M^e Jaworski fait valoir qu'une entente avait été conclue, comme en font foi l'affidavit et l'énoncé conjoint des faits et que, à première vue, aucune condition n'avait été posée.

[64] Par ailleurs, M^e McGee fait valoir qu'au moment de la signature de l'entente de médiation, l'on a dit à la fonctionnaire qu'elle pourrait en envoyer une copie à M^e Wright avant qu'elle ne devienne exécutoire. M^e McGee soutient, par conséquent, que M^{me} Sri Skandharajah a signé une entente conditionnelle aussi appelée entente provisoire.

[65] Comme l'indique l'énoncé conjoint des faits, aucune condition, mise en garde ou clause conditionnelle ne figure dans l'entente signée par M^{me} Sri Skandharajah. De même, il n'est précisé nulle part que l'entente serait examinée par M^e Wright avant de devenir exécutoire.

[66] M^{me} Sri Skandharajah a aussi affirmé qu'elle voulait télécopier à M^e Wright la proposition de l'employeur qu'on venait de lui remettre, mais que M. Done lui avait dit de la signer d'abord, et de l'envoyer par la suite. Son mari a également déclaré lui avoir dit qu'il était stupide d'envoyer l'entente à M^e Wright après l'avoir signée et avoir fait valoir à M. Done que cela n'était d'aucune utilité. Je conclus par conséquent que la fonctionnaire n'a d'aucune manière signé l'entente sous réserve de l'approbation de M^e Wright. Il était très clair, lorsque M. Done a exhorté M^{me} Sri Skandharajah à signer le document et qu'il lui a dit « Signons et rentrons », que les négociations en vue de parvenir à une entente seraient terminées une fois le document signé. Le mari M^{me} Sri Skandharajah a également indiqué très clairement qu'il ne servait absolument à rien d'obtenir l'avis de M^e Wright après la signature du document, ce qui n'a pas empêché M^{me} Sri Skandharajah de signer l'entente.

[67] Par conséquent, je conclus qu'aucune condition n'était liée à la signature de l'entente par M^{me} Sri Skandharajah; il ne s'agit nullement d'une entente conditionnelle ou provisoire.

[68] M^e McGee prétend aussi que M^{me} Sri Skandharajah a signé l'entente sous le coup d'une vive émotion. Il fait valoir qu'elle aurait dû avoir droit à une période de « réflexion » du genre de celle dont il est question dans la jurisprudence en matière du travail dans les cas de démission.

[69] M^e Jaworski réplique que l'argument de M^e McGee voulant que la fonctionnaire était si bouleversée qu'elle n'a pu donner son plein consentement est tout à fait insupportable étant donné qu'elle n'était pas perturbée au point de ne pas savoir ce qu'elle signait et qu'elle a insisté pour obtenir l'avis de son avocat. Il soutient qu'elle

avait demandé l'avis de M. Done et de son mari. Il n'y a eu aucune coercition; il n'y avait pas de problème d'alcoolisme ou de problèmes conjugaux. M^e Jaworski a signalé que le grief a été déposé il y a sept ans et que la fonctionnaire avait eu amplement le temps de se décider durant la séance de médiation qui a duré plus de deux jours. Enfin, après la signature du document, M^{me} Sri Skandharajah a rempli la deuxième condition de l'entente ce qui constitue une preuve objective de son intention, selon M^e Jaworski.

[70] Ayant examiné la jurisprudence présentée par M^e McGee quant au critère permettant de déterminer si un employé a démissionné, je conclus que cette jurisprudence se limite à des cas où un employé a démissionné et où l'arbitre doit établir si l'employé avait réellement l'intention de démissionner ou s'il a agi sous le coup de la frustration. Ce critère ne peut s'appliquer en l'espèce. Je conviens avec M^e Jaworski que M^{me} Sri Skandharajah a été conseillée par M. Done et par son mari, que la médiation a duré plus de deux jours et que son grief a été déposé il y a sept ans et demi. Il n'y a eu aucune coercition; son mari lui a dit de ne pas signer le document et il a également précisé qu'il était stupide d'envoyer le document à M^e Wright après l'avoir signé, mais M^{me} Sri Skandharajah a décidé de le signer quand même.

[71] Comme M^e Fridman l'explique dans l'ouvrage intitulé *The Law of Contract (supra)*, chapitre 9, page 313, la répudiation du consentement qui a été donné peut être justifiée pour révoquer une entente par ailleurs valide si le consentement n'a pas été obtenu ou donné alors que la « victime » était physiquement, émotivement ou intellectuellement compétente, mais qu'il résulte plutôt de pressions inappropriées exercées par la « partie coupable ». En d'autres termes, pour plaider la contrainte ou le trouble émotif, comme on l'a fait en l'espèce, il faut pouvoir prouver que l'employeur, par sa conduite, a empêché M^{me} Sri Skandharajah de donner un consentement valable à l'entente.

[72] Comme l'indique l'énoncé conjoint des faits, il n'y a aucune preuve médicale de trouble émotif; par conséquent, il n'existe aucune preuve médicale pour établir que la capacité de M^{me} Sri Skandharajah de conclure une entente était diminuée en raison de son trouble émotif. En l'espèce, l'employeur ne s'est jamais trouvé en présence de M^{me} Sri Skandharajah durant la séance de médiation puisqu'il était dans une autre pièce. Je n'ai reçu aucun élément de preuve indiquant que l'employeur était au courant du trouble émotif de M^{me} Sri Skandharajah et, par conséquent, aucune preuve que

l'employeur a profité de cette situation en lui présentant une offre qui lui aurait été préjudiciable. En aucun moment durant la séance de médiation l'employeur n'a été informé que M^e Wright avait dit à la fonctionnaire de ne signer aucun document qu'il n'aurait pas d'abord examiné et que la fonctionnaire avait précisé à M. Done qu'elle voulait que tout document ou entente soit télécopié à M^e Wright avant qu'elle n'y appose sa signature. M^{me} Sri Skandharajah a déclaré dans son témoignage que les représentants de l'employeur se trouvaient dans une autre pièce lors de la séance de médiation et qu'elle ne leur a jamais parlé. Elle ne peut tenir rigueur à l'employeur de son trouble émotif étant donné qu'aucun élément de preuve ne démontre que cet état était le résultat d'un comportement inacceptable ou contraignant de la part de l'employeur. La preuve qui m'a été présentée indique que la fonctionnaire possédait l'expérience de la négociation de contrats à titre de conseillère en emploi et qu'elle avait bénéficié des conseils de son mari, qui possédait une expérience semblable, et de M. Done, un représentant chevronné de l'agent négociateur.

[73] Je n'ai aucun motif, en common law ou en *equity* (équité), sur lequel je puisse me fonder pour justifier la répudiation de cette entente. Par conséquent, je conclus que M^{me} Sri Skandharajah a signé une entente exécutoire et qu'elle était émotivement, physiquement et intellectuellement en mesure de donner son consentement.

[74] Enfin, M^e Jaworski demande à la Commission de rejeter le présent grief en rendant une ordonnance fondée sur le paragraphe 21(1) de la Loi étant donné qu'une entente avait été signée dans l'affaire en l'instance et on favoriserait des relations de travail harmonieuses entre la direction et les fonctionnaires si les ententes de médiation conclues entre les parties étaient respectées.

[75] M^e McGee, par ailleurs, soutient que M^{me} Sri Skandharajah avait le droit de renvoyer son grief à l'arbitrage aux termes du paragraphe 92(1) de la Loi étant donné qu'il n'avait pas été réglé à sa satisfaction. Cela favoriserait des relations de travail harmonieuses étant donné que la fonctionnaire ne croyait pas qu'il s'agissait d'une entente définitive.

[76] M^e McGee soutient que l'employeur n'a subi aucun préjudice du fait que M^{me} Sri Skandharajah avait demandé la révocation de l'entente.

[77] M^e Jaworski réplique que l'employeur subirait un préjudice si l'entente était révoquée étant donné qu'il a engagé des frais aux fins de l'arbitrage et de la séance de médiation.

[78] Ayant conclu à l'existence d'une entente valable et exécutoire, je conclus également que cette entente empêche la fonctionnaire de procéder à l'arbitrage pour contester son licenciement. Comme le juge Gibson de la Section de première instance de la Cour fédérale l'a conclu dans *MacDonald c. Canada*, [1998] A.C.F. n^o 1562 (QL), un fonctionnaire qui a été congédié a le droit à présenter un grief, mais il perd ce droit d'invoquer la Loi s'il conclut une entente exécutoire avec l'employeur.

[79] En effet, cette position est celle qu'a adoptée un ancien vice-président de la Commission, M. J. Maurice Cantin, dans *Bhatia* (dossier de la Commission 166-2-17829) selon qui la Commission n'a plus compétence pour instruire un grief si les parties concluent une entente. Comme il l'a indiqué, la procédure de règlement des griefs vise à fournir aux employeurs et aux fonctionnaires un moyen de régler les griefs de façon ordonnée. Les parties peuvent essayer de régler leurs conflits à divers stades et paliers de la procédure. Il s'ensuit, par conséquent, que les parties qui concluent une entente exécutoire à l'issue d'une séance de médiation ou de discussion qu'elles ont eue entre elles ne devraient pas être autorisées à remettre cette entente en cause. Si non, l'employeur ou le fonctionnaire ne saurait jamais s'il y a effectivement eu entente. Cela nuirait irrémédiablement aux relations de travail et compromettrait toute tentative de conclure une entente. Je conviens avec M^e Jaworski que l'employeur, en l'espèce, subirait un préjudice si l'entente était révoquée en raison des frais qu'il a engagés. Toutefois, le plus grand préjudice serait causé aux relations de travail.

[80] Ayant statué que les parties ont réglé le présent grief, je conclus qu'il n'existe plus de différend entre elles et, par conséquent, qu'il n'y a aucun conflit à être tranché par un arbitre nommé en vertu de la Loi. En outre, afin de favoriser des relations de travail harmonieuses, les ententes de médiation exécutoires doivent être respectées. Il est donc mis fin aux présentes procédures.

**Guy Giguère,
commissaire**

OTTAWA, le 14 décembre 2000.
Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier