

Date: 20210914

Dossiers: 566-02-14180 et
568-02-00240

Référence: 2021 CRTESPF 104

*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

JEFFREY REID

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Bibliothèque et Archives du Canada)**

défendeur

Répertorié

Reid c. Administrateur général (Bibliothèque et Archives du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage et une demande visant la prorogation du délai en vertu de l'alinéa 61b) du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

Devant : James R. Knopp, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Lui-même

Pour le défendeur : Amanda Bergmann, avocate

Affaire entendue par vidéoconférence
le 16 juin 2021.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Requête visant à annuler une entente de règlement

[1] Jeffrey Reid dépose une requête visant à annuler une entente de règlement qui traitait de son grief contestant son licenciement. Il soutient que l'entente devrait être annulée parce qu'il n'avait pas la capacité de la conclure. Une fois l'entente de règlement annulée, il souhaite que son grief contestant le licenciement soit entendu par une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »).

[2] M. Reid n'a pas assisté à l'audience de sa requête et n'a donc pas présenté d'éléments de preuve à l'appui de sa position. L'autre partie y a assisté et les éléments de preuve qu'elle a présentée ont permis d'établir qu'il y a un règlement définitif et exécutoire du grief contestant le licenciement. L'entente de règlement ne sera pas annulée. Pour les motifs qui suivent, la requête de M. Reid visant à annuler l'entente de règlement est rejetée et les dossiers de griefs sont fermés.

II. Chronologie des événements donnant lieu à la requête et à l'audience

[3] M. Reid était commis aux prêts au Centre fédéral de documents situé à Renfrew, en Ontario, une direction générale de Bibliothèque et Archives Canada (BAC ou l'« employeur »). Le 7 juillet 2010, l'employeur lui a envoyé une lettre de licenciement. La lettre se lit en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

La présente lettre a pour but de vous informer de la décision de mettre fin à votre emploi conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Cette décision est fondée sur le fait que vous avez été absent du travail sans autorisation depuis le 13 janvier 2010, que vous n'avez pas fourni les documents demandés et que vous n'avez pas communiqué avec votre gestionnaire ou superviseur.

[...]

[4] M. Reid a présenté un grief contestant le licenciement le 6 juin 2011. Il a été rejeté au motif qu'il n'avait pas été présenté dans les délais prévus par la convention collective.

[5] M. Reid a alors déposé une demande de prorogation du délai pour déposer un grief. Cette demande devait être entendue par la Commission les 7, 8 et 9 avril 2015, à Ottawa, en Ontario.

[6] M. Reid n'était pas représenté jusqu'au 27 mars 2015. Son avocat a demandé un ajournement, car l'audience devait avoir lieu dans seulement une semaine. Un ajournement a été accordé.

[7] Avec le consentement des parties, une nouvelle date d'audience a été choisie et la demande de prorogation du délai devait être entendue les 7 et 8 décembre 2015 à Ottawa.

[8] Le 4 décembre 2015, les parties ont indiqué leur participation aux discussions sur le règlement et ont demandé conjointement que l'affaire soit reportée, afin de permettre la poursuite des discussions. Cette demande conjointe a été accordée à la suite d'une téléconférence avec la Commission le 8 décembre 2015.

[9] Au cours de la téléconférence, il a également été convenu que, si les parties n'étaient pas en mesure de conclure une entente de règlement, le représentant du fonctionnaire renverrait le grief contestant le licenciement de M. Reid à l'arbitrage et, dès la réception du renvoi, la Commission regrouperait le grief et la demande de prorogation du délai afin que les affaires puissent être entendues ensemble.

[10] Le grief contestant le licenciement de M. Reid n'a été renvoyé à l'arbitrage que le 19 mai 2017.

[11] 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 le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* pour qu'ils deviennent respectivement la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

[12] L'audience était prévue du 21 au 24 novembre 2017 inclusivement, à Ottawa, en Ontario.

[13] Le 26 octobre 2017, les parties ont informé la Commission qu'elles travaillaient activement à un règlement et ont indiqué qu'elles informeraient la Commission immédiatement si elles parvenaient à conclure un règlement avant les dates d'audience de novembre.

[14] L'audience a été ouverte le 21 novembre 2017. M. Reid n'était pas présent, mais était représenté par un avocat. À la demande des parties, un ajournement a été accordé pour poursuivre les discussions relatives au règlement.

[15] Le 22 novembre 2017, à 10 h 28, la Commission a été informée que [traduction] « [...] [l]es parties tentent de mettre au point un protocole d'accord relatif à cette affaire ». L'affaire a été ajournée pour la journée afin de permettre la poursuite des discussions relatives au règlement.

[16] À la demande des parties, l'ajournement s'est poursuivi tout au long du lendemain, soit le 23 novembre 2017.

[17] Le 24 novembre 2017, à 12 h 44, la Commission a reçu ce qui suit : [traduction] « Nous écrivons pour confirmer que les parties sont parvenues à un règlement sur les questions susmentionnées. L'agent négociateur écrira pour retirer les griefs une fois que les modalités de l'entente de règlement auront été satisfaites. »

[18] La Commission a accusé réception de cette confirmation du règlement et a demandé à l'avocat [traduction] « [...] d'informer la Commission lorsque les modalités du règlement ont été mises au point et de retirer la demande de prorogation du délai et le grief à ce moment-là afin que nous puissions fermer les dossiers ».

[19] Le 7 décembre 2017, l'arbitre de grief nommé pour entendre l'affaire a demandé que la note suivante soit versée au dossier :

[Traduction]

[...]

Au début de l'audience le 21 novembre 2017, les parties ont demandé une journée d'ajournement pour des discussions relatives au règlement. Elles ont expliqué qu'elles avaient conclu une entente de principe et qu'elles travaillaient sur les détails. L'avocate de

l'employeur a souligné qu'elle acceptait un ajournement d'une journée, et non un report. Elle a déclaré que, si les parties ne parvenaient pas à conclure et à signer un protocole d'accord, ses témoins étaient disponibles et qu'elle était prête à poursuivre l'audience.

À la fin de la journée, les parties ont demandé que l'affaire soit ajournée pour une autre journée.

L'audience a repris le 23 novembre. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a informé la Commission qu'un règlement avait été conclu, mais il n'avait pas pu communiquer avec son client pour le mettre au point et le signer. Il a demandé à la Commission de reporter l'audience. Selon l'avocate de l'employeur, comme le protocole d'accord n'avait pas été conclu, l'audience devait se poursuivre. L'affaire avait déjà été reportée à différentes occasions. D'autres retards porteraient préjudice à l'employeur. La Commission a décidé que l'affaire se poursuivrait avec le témoignage des témoins de l'employeur. Les circonstances de l'affaire remontaient de 7 ans et demi à 8 ans, et il y avait eu d'autres reports et d'autres tentatives de règlement.

L'employeur a présenté ses arguments préliminaires. La Commission a entendu le témoignage de [D.C.] (nom omis), ancien archiviste et bibliothécaire du Canada. Elle a également entendu le témoignage partiel de [M.C.] (nom omis) qui était chargé de la section où travaillait le fonctionnaire s'estimant lésé au moment où la situation à l'origine du grief est survenue.

Le 24 novembre 2017, l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a informé la Commission qu'il avait rencontré le fonctionnaire s'estimant lésé, et que le protocole d'accord avait été mis au point et signé. Les parties se sont engagées à informer le greffe de l'évolution.

[20] Le 30 janvier 2018, M. Reid a écrit à la Commission, exprimant un désir de vicier l'entente de règlement parce qu'elle [traduction] « [...] n'a pas été signée alors que je n'avais pas la capacité médicale, juridique ou contractuelle suffisante pour être tenu responsable du contenu intégral du PA [protocole d'accord], c'est-à-dire qu'il y a eu contrainte et manque de compétence médicale tel que cela a été décrit ci-dessus ». Il a fait référence à une pièce jointe provenant de son médecin, mais il n'y avait aucune pièce jointe.

[21] Le 12 février 2018, la Commission a tenté de convoquer une téléconférence pour discuter de cette évolution. Les parties n'ont pas été en mesure d'obtenir des dates de disponibilité mutuellement acceptables avant le 12 avril 2018. Rien au dossier n'indique si une téléconférence a eu lieu à cette date.

[22] Le 13 avril 2018, l'agent de gestion des cas de la Commission a envoyé ce qui suit à M. Reid :

[Traduction]

Bonjour M. Reid,

Par la présente, nous accusons réception de votre courriel du 30 janvier 2018 lié aux questions susmentionnées. Il convient de noter que même s'il avait été indiqué dans votre lettre qu'il y avait une pièce jointe, la Commission ne l'a pas reçue.

*Votre lettre a été envoyée à la formation de la Commission, et on m'a demandé de vous demander de fournir, **au plus tard le 4 mai 2018**, les renseignements et les documents qui appuient votre allégation de contrainte et d'incompétence médicale.*

De plus, veuillez noter que si vous ne répondez pas à la date susmentionnée, la Commission prendra une décision en fonction des renseignements figurant actuellement au dossier.

De plus, veuillez donner à la Commission le nom, l'adresse électronique, les numéros de téléphone et de télécopieur de la personne détenant la procuration à votre égard afin que tous les documents pertinents puissent être transmis adéquatement.

[...]

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

[23] Le 4 mai 2018, M. Reid a répondu par une lettre très longue (trois pages, à simple interligne) contenant, entre autres, des plaintes contre l'avocat qui l'a représenté le 24 novembre 2017, ses nombreuses plaintes contre BAC, et un message du 24 janvier 2018, de son médecin de famille, soit le Dr John Kindle, qui se lit comme suit :

[Traduction]

M. Jeff Reid est un de mes patients depuis de nombreuses années. Il a eu des problèmes médicaux permanents qui ont été à la fois physiques et mentaux pendant plusieurs années. Je sais qu'il s'apprêtait depuis un certain temps à assister à l'audience de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour examiner son cas et que cette audience était prévue pour novembre 2017. Malheureusement, il a eu une crise situationnelle qui l'a rendu incapable d'assister à cette réunion. Je l'ai rencontré régulièrement, dont sa dernière visite était le 18 janvier 2018. J'estime que son état de santé s'est amélioré considérablement et qu'il est actuellement en mesure d'assister à une réunion pour discuter de son cas avec la Commission, au besoin.

[...]

[24] Le 25 mai 2018, les parties ont été informées de ce qui suit : [traduction] « Une audience sera prévue pour trancher les questions suivantes : M. Reid a-t-il signé le PA [protocole d'accord] sous la contrainte? M. Reid était-il incompetent sur le plan médical au moment où il a signé le PA [protocole d'accord]? » La Commission a ordonné aux parties d'indiquer les dates auxquelles elles seraient disponibles aux fins d'une téléconférence.

[25] Le 29 mai 2018, l'avocat de M. Reid a écrit ce qui suit à la Commission : [traduction] « Nous demandons une prorogation de deux semaines pour consulter notre client à ce sujet avant de tenir une téléconférence. Compte tenu des allégations de M. Reid, il se peut qu'il ait à retenir les services d'un nouvel avocat pour aborder ces questions. »

[26] Le 6 juin 2018, l'avocat de M. Reid a ensuite proposé de [traduction] « [...] suspendre l'affaire afin de donner aux parties l'occasion de mieux comprendre ce qu'il cherche dans cette affaire ».

[27] Le 8 juin 2018, l'employeur a écrit ce qui suit à la Commission :

[Traduction]

[...]

L'employeur estime qu'il n'y a aucune raison de s'écarter du principe du caractère définitif en ce qui concerne les ententes de règlement. Il n'est pas contesté qu'une entente de règlement a été conclue. Nul ne conteste qu'elle a été exécutée. Enfin, il n'a pas été contesté que le fonctionnaire s'estimant lésé était représenté par certains des avocats les plus chevronnés dans ce domaine.

Le fait d'obliger l'employeur à participer à des audiences ultérieures jette un froid et va à l'encontre du processus de règlement.

L'employeur demande que la demande de réouverture de cette affaire soit rejetée.

[...]

[28] Le 11 juin 2018, les parties ont été invitées à fournir une mise à jour de la situation au plus tard le 12 juillet 2018.

[29] Le 12 juillet 2018, l'avocat de M. Reid a demandé une prorogation jusqu'à la fin du mois d'août 2018 pour [traduction] « régler ces questions » avec lui. L'employeur ne

s'est pas opposé à cette demande. La Commission a ordonné aux parties de fournir une mise à jour au plus tard le 31 août 2018.

[30] Le 29 août 2018, l'avocat de M. Reid a indiqué ce qui suit : [traduction] « Nous avons pu parler récemment avec M. Reid par téléphone pour la première fois depuis que ces questions ont été soulevées et nous demandons une prorogation du délai pour répondre à la Commission au sujet des prochaines étapes. Nous proposons de mettre à jour la Commission à la fin du mois d'octobre. » La Commission a ordonné qu'une mise à jour soit fournie d'ici le 31 octobre 2018.

[31] Le 31 octobre 2018, l'avocat de M. Reid a écrit ce qui suit à la Commission : [traduction] « Compte tenu de la lettre récente de M. Reid, nous demandons une prorogation supplémentaire de trois semaines pour proposer les prochaines étapes dans la présente affaire. » La Commission a ensuite ordonné qu'une mise à jour soit fournie au plus tard le 30 novembre 2018.

[32] Le 30 novembre 2018, l'avocat de M. Reid a écrit ce qui suit à la Commission :

[Traduction]

[...]

La présente a pour but de donner une mise à jour à la Commission au sujet de l'affaire susmentionnée.

Étant donné le temps qui s'est écoulé depuis que M. Reid a soulevé pour la première fois ses préoccupations au sujet de l'entente de règlement de novembre 2017, l'AFPC [Alliance de la Fonction publique du Canada] propose que la Commission lui offre une possibilité raisonnable de fournir toute autre preuve médicale ou tout autre rapport qui appuie sa position selon laquelle il n'avait pas la capacité juridique à conclure cette entente. Cela donnerait aux parties et à la Commission les renseignements nécessaires pour déterminer la meilleure façon de procéder dans la présente affaire.

[...]

[33] M. Reid a fourni son propre long message du 3 décembre 2018. Il a déclaré notamment ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'estime que si vous, la Commission, décidez qu'après 20 ans de problèmes accumulés combinés à des problèmes sociaux et

médicaux graves qui ont surgi le 24 novembre 2017, je n'ai pas le droit d'être entendu dans la présente affaire, il s'agirait d'une parodie de justice et porterait atteinte à mes droits et à mes libertés garantis par la Charte qui comprennent les droits de la personne qui influent sur le droit du travail, ce qui pourrait m'empêcher d'être entendu dans toutes ces affaires à ce jour.

[...]

[34] La Commission a accusé réception des messages de M. Reid et de son avocat le 4 décembre 2018. La Commission a fixé au 4 avril 2019 la date limite pour [traduction] « [...] fournir tout document médical permettant d'établir qu'il était incompétent sur le plan médical au moment où il a signé le protocole d'accord ».

[35] Le 4 avril 2019, M. Reid a envoyé une télécopie à la Commission. Elle était accompagnée d'une copie d'une lettre qu'il avait reçue du Dr Kindle du 29 mars 2019, qui concluait comme suit :

[Traduction]

[...]

En résumé, vous avez mon appui pour dire que vous n'étiez pas assez bien mentalement pour prendre les décisions demandées par la Commission le 24 novembre 2017.

Je fais ces déclarations en tant que médecin de famille qui pratique la médecine à Ottawa depuis 45 ans. Si des renseignements supplémentaires s'avéraient nécessaires, je serais heureux de discuter avec un représentant de la Commission.

[...]

[36] La lettre de M. Reid du 4 avril 2019 ne semblait pas avoir été communiquée à l'employeur. Elle a ensuite été communiquée et une réponse a été demandée au plus tard le 11 juin 2019.

[37] L'employeur a demandé une prorogation de deux semaines pour examiner les documents présentés par M. Reid. En même temps, l'avocat de M. Reid a également demandé une prorogation du délai. La Commission a fixé au 25 juin 2019 la date limite pour que les parties y répondent.

[38] Le 25 juin 2019, l'employeur a répondu, contestant la déclaration de M. Reid selon laquelle il n'était pas compétent sur le plan médical pour signer le protocole d'accord le 24 novembre 2017 ou vers cette date. L'employeur a demandé que l'affaire

soit inscrite au rôle à Ottawa et a demandé la communication du dossier médical de M. Reid.

[39] Le 25 juin 2019, l'avocat de M. Reid a informé la Commission qu'il [traduction] « [...] attendait des directives sur cette question avant la fin de la semaine et qu'il [fournirait] une réponse dès que possible ».

[40] Le 10 juillet 2019, l'avocat de M. Reid a indiqué que l'Alliance de la Fonction publique du Canada ne le représentait plus. À compter de ce moment-là, M. Reid s'est représenté lui-même.

[41] La Commission a prévu une conférence de gestion des cas pour le 4 septembre 2019.

[42] Lors de la conférence, M. Reid a confirmé qu'il souhaitait annuler le protocole d'accord pour des raisons d'incompétence médicale. On lui a rappelé son obligation de communiquer son dossier médical. Il a reconnu son obligation dans une lettre adressée à la Commission du 13 septembre 2019.

[43] Le 27 septembre 2019, dans un message aux parties intitulé [traduction] « Ordonnance de la Commission concernant les dossiers médicaux », les parties ont été informées qu'une audience était prévue du 23 au 27 mars 2020 à Ottawa, en Ontario. Le message indiquait en outre ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] L'audience se tiendra uniquement sur la question de savoir si le fonctionnaire s'estimant lésé était ou non compétent sur le plan médical à signer le protocole d'accord concernant le grief contestant le licenciement présenté contre l'employeur.

*Veillez noter que les dates susmentionnées sont considérées comme « **définitives** ».*

Un avis d'audience sera envoyé aux deux parties environ un mois avant l'audience prévue.

En outre, la Commission ordonne au fonctionnaire s'estimant lésé de produire au défendeur son dossier médical complet en possession du docteur John Kindle.

[...]

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

[44] Une téléconférence préalable à l'audience a eu lieu le 2 octobre 2019, au cours de laquelle la Commission a rappelé à M. Reid son obligation de communiquer son dossier médical.

[45] Le 18 février 2020, l'avocate de l'employeur a écrit à la Commission en déclarant ce qui suit :

[Traduction]

L'employeur fait remarquer que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas encore produit au défendeur son dossier médical complet en possession du docteur John Kindle, comme l'a ordonné la Commission dans le courriel susmentionné et lors de la conférence préparatoire à l'audience.

J'écris pour demander des directives à la Commission, compte tenu du fait que i) l'employeur n'a pas encore reçu la communication médicale susmentionnée de la part du fonctionnaire s'estimant lésé, comme l'a ordonné la Commission le 27 septembre et le 2 octobre 2019; ii) l'audience approche à grands pas (prévue du 23 au 27 mars 2020 à Ottawa, en Ontario).

[46] M. Reid a envoyé un courriel le 18 février 2020, dans lequel il déclare ce qui suit :

[Traduction]

Je suis désolé, mais à ce jour mon dossier médical n'est pas complet auprès de mon médecin, le Dr John Kindle.

L'AFPC ne m'a pas fourni mon dossier complet et j'éprouve de la difficulté à obtenir mon dossier complet et à retenir les services d'un représentant maintenant en temps opportun.

Si vous êtes d'accord, serait-il possible de proposer une requête qui me permettrait d'avoir le temps nécessaire pour retenir les services d'un représentant et d'obtenir mon dossier médical complet auprès de mon médecin le Dr John Kindle et donc au Conseil du Trésor?

Si vous êtes d'accord, je souhaiterais mettre en suspens cette affaire jusqu'à une date ultérieure cette année, jusqu'à ce que je puisse répondre à la demande de la Commission et que je puisse retenir les services de représentation avant de comparaître devant la Commission à cet égard.

[47] La Commission n'a pas répondu à la demande de M. Reid, mais quoi qu'il en soit, le 15 mars 2020, la pandémie de la COVID-19 a obligé le report de toutes les audiences en personne, y compris la sienne, pour des raisons de santé.

[48] En ce qui a trait au présent cas en particulier, la Commission a envoyé un message supplémentaire le 24 mars 2020, informant de la nécessité de reporter l'audience.

[49] Il n'y a eu aucun autre contact avec les parties avant le 28 octobre 2020, date à laquelle la Commission a envoyé une demande de dates pour une téléconférence préalable à l'audience. Sept dates différentes ont été proposées. L'employeur a fait part de sa disponibilité. M. Reid a dit qu'il n'était disponible à aucune des sept dates. Il n'a pas proposé d'autres dates ni fourni une raison de son indisponibilité.

[50] Le 2 novembre 2020, la Commission a de nouveau communiqué avec les parties pour demander des dates pour une téléconférence préalable à l'audience. Cette fois, il y avait 11 choix. L'employeur a de nouveau fait part de sa disponibilité. M. Reid, une fois de plus, a dit qu'il n'était disponible à aucune des 11 dates et, encore une fois, n'a proposé aucune date de rechange ni n'a fourni d'explication quant aux raisons pour lesquelles il n'était pas disponible.

[51] Le 5 novembre 2020, la Commission a envoyé une troisième demande de dates pour une téléconférence préalable à l'audience. Ce message comprenait une demande de mise à jour de l'état de la communication par M. Reid de son dossier médical. Cette fois, 10 dates ont été offertes. L'employeur a de nouveau fait part de sa disponibilité. Il a ajouté que le dossier médical n'avait toujours pas été communiqué. Encore une fois, M. Reid a indiqué qu'il n'était pas disponible et il n'a donné aucune explication ni de dates de rechange. Il n'a pas mentionné le dossier médical dans son message.

[52] Le 17 novembre 2020, la Commission a envoyé le message suivant aux parties :

[Traduction]

Étant donné que M. Reid a refusé, sans explication, toutes les dates qui ont été offertes jusqu'à présent pour une conférence de gestion des cas préalable à l'audience, je n'en tiendrai pas une. Je demanderai plutôt au greffe de fixer la première date disponible en avril 2021 pour une audience sur la capacité de M. Reid de conclure son entente de règlement.

*Depuis septembre 2019, M. Reid est tenu de produire le dossier médical détenu par le Dr Kindle. L'employeur, qui s'est opposé à la requête visant l'annulation de l'entente de règlement, a besoin de la communication de ces renseignements afin de préparer ses arguments. Je donnerai à M. Reid jusqu'au **1^{er} février 2021** pour communiquer ces renseignements. La communication doit être*

effectuée suffisamment avant l'audience pour permettre à l'autre partie de l'analyser et de se préparer en conséquence.

L'audience se déroulera par vidéoconférence à l'aide de la plateforme Zoom. Les parties doivent se rendre disponibles pour une session d'essai environ un mois avant la date de l'audience afin de s'assurer que les parties et les témoins, le cas échéant, sont en mesure d'établir une connexion Zoom satisfaisante.

Si les parties souhaitent citer à témoigner des témoins, veuillez en informer le greffe bien à l'avance afin de préparer les assignations.

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

[53] Les parties n'ont rien entendu jusqu'au 18 janvier 2021, date à laquelle M. Reid a écrit ce qui suit à la Commission :

[Traduction]

Bonjour,

En raison d'irrégularités relatives à mes problèmes médicaux et juridiques, pourriez-vous me donner plus de temps pour répondre à cette demande?

Malheureusement, j'ai reçu des renseignements erronés et je ne suis donc pas représenté par un avocat.

De plus, mon médecin a déménagé me retardant davantage à répondre à ces questions.

Étant donné que la covid 19 [sic] ralentit le règlement normal des problèmes susmentionnés, je demande quelques mois pour prendre de nouveau des mesures pour régler les problèmes nécessaires.

Je vous remercie de votre patience à ce sujet.

[...]

[54] La Commission a demandé des éclaircissements à M. Reid sur la nature de la prorogation du délai demandée. On lui a demandé de consigner les efforts qu'il avait déployés pour s'acquitter de son obligation de communiquer son dossier médical.

[55] L'employeur s'est opposé à la demande de prorogation du délai de M. Reid, faisant remarquer qu'il avait présenté cette question le 30 janvier 2018, qu'il avait reçu l'ordre particulier de communiquer son dossier médical le 27 septembre 2019 et qu'il n'avait pas fait preuve de diligence pour s'acquitter de son obligation.

[56] En réponse, M. Reid a indiqué que [traduction] « À l'heure actuelle, j'accepterais une période raisonnable pour que mes amis se préparent à un procès » et a fourni une copie de la politique de la Commission sur la production de documents.

[57] Le 25 janvier 2021, à 16 h 42, la Commission a envoyé le message suivant aux parties :

[Traduction]

Je suis heureux de voir que M. Reid connaît la politique de la Commission concernant la production de documents, ayant joint une copie à sa lettre du 22 janvier 2021. Je suis également heureux de constater qu'il reconnaît la nécessité de disposer d'une période suffisante pour se préparer à une audience.

Ce qu'il n'a pas fourni, c'est le rapport lui-même du médecin, qu'on lui a ordonné de communiquer en septembre 2019. Plus d'un an après que l'ordre lui a été donné, ce rapport n'a toujours pas été communiqué et aucune explication quant à la non-communication de celui-ci n'a été donnée. En novembre 2020, je lui ai donc accordé trois mois supplémentaires et j'ai ordonné que la communication ait lieu avant le 1^{er} février 2021. Cette date a été choisie parce que le greffe de la Commission n'a pas été en mesure de fournir une date d'audience avant la fin mars ou le début avril 2021.

Je le répète, il est impératif que l'employeur ait l'occasion d'examiner le rapport médical pendant une période suffisante avant l'audience (qui est maintenant prévue pour le 6 avril 2021) afin de permettre une réponse significative.

Nous sommes maintenant le 25 janvier 2021, une semaine avant la date limite du 1^{er} février 2021, et M. Reid n'a toujours pas fourni une copie du rapport médical. Il n'a pas non plus fourni d'explication valable quant à la raison pour laquelle il ne s'est pas acquitté de cette obligation, ne faisant allusion qu'au fait que son médecin a déménagé à un nouveau bureau (du moins, c'est ce que j'estime qu'il veut dire par l'expression [traduction] « mon médecin a déménagé me retardant davantage à répondre à ces questions ». Les médecins déménagent de bureau tout le temps, cela ne nuit habituellement pas à leur tenue de dossiers.

Le paragraphe 15 du document fourni par M. Reid le 22 janvier 2021 se lit comme suit :

Défaut de se conformer

15. Lorsqu'une partie ne se conforme pas à la présente directive en ne fournissant pas la liste de documents dans les délais impartis ou en ne produisant pas un document, la formation de la Commission ou l'arbitre de grief assigné à l'audience peut, entre autres pouvoirs qui lui sont conférés par la loi, exercer son pouvoir discrétionnaire en rendant des

décisions à l'audience. À titre d'exemple, il peut refuser d'accepter le document en preuve ou peut tirer des conclusions défavorables.

La date limite du 1^{er} février 2021 demeure **inchangée**. M. Reid dispose maintenant de moins d'une semaine pour remettre une copie du rapport médical qu'on lui a ordonné de communiquer il y a plus d'un an et demi. S'il n'est pas en mesure de le faire, il devra démontrer la raison pour laquelle il ne le peut pas. Il pourrait être utile pour M. Reid si je donne un exemple hypothétique de ce qui pourrait constituer une preuve de son incapacité à respecter ce délai. Par exemple, M. Reid pourrait envisager de fournir à la Commission des copies de la demande qu'il a envoyée à son médecin (assurez-vous d'inclure la date) et des copies de la réponse du bureau du médecin, informant M. Reid qu'il n'est pas en mesure de lui fournir son rapport médical parce qu'il a déménagé de bureau.

Il existe peut-être d'autres raisons pour lesquelles ce délai ne peut être respecté. Dans l'affirmative, une preuve sera requise. J'exigerai une preuve convaincante quant à la raison pour laquelle il ne peut pas respecter ce délai.

Si M. Reid n'est pas en mesure de fournir la preuve de son incapacité à respecter la date limite du 1^{er} février 2021 pour communiquer le rapport médical, j'envisagerai d'invoquer le paragraphe (15). M. Reid peut encore procéder à l'audience qu'il a demandée, mais je peux refuser d'accepter le rapport médical en preuve.

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

[58] Le 29 janvier 2021, M. Reid a envoyé le message suivant :

[Traduction]

[...]

Je vous envoie un courriel aujourd'hui au sujet de mon dossier médical qui est demandé à ce moment. Je vous remercie de votre patience concernant mon ignorance pour le protocole en vue d'obtenir mon dossier médical tel qu'il a été demandé dans cette affaire.

Je m'excuse de ne pas connaître ce processus pour obtenir la communication, mais je crois comprendre qu'une demande d'AIPRP a été présentée et qu'une lettre a été envoyée au directeur des Ressources humaines à BAC pour que mon dossier complet me soit envoyé. Je ne l'ai pas encore reçu.

Mon dossier médical que détient l'AFPC n'est pas non plus complet. L'ancienne clinique de mon médecin n'ajoute pas à mes dossiers médicaux les dossiers que je souhaite communiquer qui constituerait mon « dossier médical complet » en raison du retard de l'ancienne clinique à envoyer le dossier malgré plusieurs

tentatives visant à demander ce que serait « mon dossier complet ». Il y a aussi la question des dossiers des spécialistes et de l'autorisation.

Je m'excuse du manque de renseignements quant à la façon dont la communication est réalisée sans avocat.

Hier, j'ai découvert que le nouveau bureau de mon médecin ne dispose d'aucun personnel de soutien et sa politique est la suivante :

« Afin de procéder avec n'importe quel avocat, je dois envoyer une télécopie à mon bureau, car je n'envoie pas de rapports sans une demande officielle de votre avocat. Veuillez les avertir d'envoyer une télécopie à mon bureau à [caviardé]. Je dois répéter que je ne peux pas donner suite à une demande sans une télécopie envoyée directement de leur bureau.

Dr John Kindle »

Étant donné qu'à l'heure actuelle ma représentation par un avocat est en suspens, à compter d'hier, je ne suis pas représenté par un avocat ou un représentant concernant cette question.

Qui plus est, je n'ai aucun moyen de transport pour l'instant et aucun service de transport en commun n'est offert où je réside.

Il me semble évident qu'un représentant spécialisé en relations de travail qui connaît les processus fédéraux est nécessaire et que l'AFPC ne disposait que d'une communication de 10 % de mon dossier médical lorsqu'elle a refusé de me représenter.

La communication est également compliquée par mes incapacités ou mes maladies et par le manque d'exécution de mon dossier complet, à fournir au CTC malgré mes tentatives.

En raison de ces problèmes, ainsi que du confinement, je demande que me soit accordé un délai raisonnable pour fournir mon dossier complet.

Merci de votre compréhension de cette situation et de votre patience face à mes insuffisances.

[...]

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

[59] Le 29 janvier 2021, à 15 h 58, l'employeur a maintenu son objection à accorder une prorogation du délai à M. Reid, indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] [il] sait depuis plus d'un an et demi qu'il (ou quelqu'un agissant en son nom) doit obtenir et fournir son dossier médical du Dr Kindle. Cependant, son message ci-dessous laisse entendre qu'il

n'a commencé à présenter des demandes de renseignements qu'hier, soit quatre jours avant sa date limite et des mois après sa dernière prorogation. Nous faisons remarquer que ses allégations selon lesquelles il a communiqué avec le bureau de M. Kindle ne sont toujours pas corroborées. [...]

[...]

[60] Le 1^{er} février 2021, la Commission a envoyé ce qui suit aux parties :

[Traduction]

J'ai eu l'occasion d'examiner le message de M. Reid au sujet de son omission de fournir une copie du rapport médical du Dr Kindle avant la date limite du 1^{er} février 2021. J'ai également examiné l'objection de M^e Bergmann à sa demande de prorogation du délai. J'ai examiné attentivement les arguments.

La lettre de M. Reid ne permet pas d'atténuer mes préoccupations selon lesquelles il ne fait pas preuve de diligence dans la présente affaire. Il est au courant, depuis septembre 2019, de son obligation de fournir une copie de son dossier médical à l'appui de sa prétention selon laquelle il n'avait pas la capacité de conclure cette entente de règlement. Je n'ai eu aucune indication, avant le vendredi 29 janvier 2021, qu'il avait pris des mesures pour obtenir ce document du Dr Kindle. Il semble avoir l'impression qu'il ne peut amorcer un dialogue avec le Dr Kindle que par l'intermédiaire d'un avocat. Si tel est le cas, je ne sais pas pourquoi il a cette impression. Il affirme également qu'à l'heure actuelle sa situation en ce qui concerne la représentation juridique est « en suspens ». La seule personne qui puisse faire quoi que ce soit à ce sujet est M. Reid lui-même.

La Commission a pris sa prétention au sérieux et lui a accordé une audience, à laquelle il aura la possibilité d'établir qu'il n'avait pas la capacité nécessaire pour conclure son entente de règlement. L'employeur s'oppose à la prétention de M. Reid. Étant donné que le fondement de la prétention de M. Reid est le rapport médical du Dr Kindle, je ne peux que supposer que ce document est important pour les arguments de M. Reid. Il s'agit donc d'un document important pour l'employeur. Comme je l'ai mentionné à maintes reprises, l'employeur doit avoir la possibilité d'examiner le dossier et de préparer ses arguments en conséquence.

M. Reid a eu des possibilités généreuses d'obtenir une copie de son dossier médical et de le communiquer. Je lui donnerai une dernière chance de le faire. La date d'audience, soit le 6 avril 2021, n'est plus réalisable puisqu'elle donne à l'employeur peu, voire aucune possibilité d'examiner toute communication qu'il reçoit avant cette date. J'ordonne donc que la date du 6 avril 2021 constitue la date limite définitive de communication. M. Reid doit prendre les mesures qu'il estime nécessaires pour satisfaire à cette obligation de communication de longue date.

Je demanderai au greffe de fournir de nouvelles dates d'audience. Il convient de mentionner, à ce stade, que l'établissement du calendrier et l'établissement de nouveau du calendrier pour la présente affaire imposent une contrainte sur les ressources de tous. Je demanderai au greffe d'annuler les dates d'audience en avril 2021 et d'afficher de nouvelles dates d'audience à une date qui convient au greffe, après le 15 juin 2021. Quelles que soient les dates d'audience que le greffe est en mesure de fournir, elles doivent être considérées comme immuables, et ces dates ne seront pas modifiées. Il n'est pas dans l'intérêt public, ni même dans l'intérêt de quiconque, de permettre que cette affaire traîne encore plus.

*Pour être clair, je répète que M. Reid doit communiquer les documents qu'il entend invoquer **au plus tard le 6 avril 2021**, ou subir le risque de se voir refuser la possibilité d'utiliser ces documents à son audience, qui aura lieu au début de l'été 2021 (dates précises qui seront fournies par le greffe, à son gré). Les parties seront informées des dates de l'audience en temps opportun.*

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

[61] Le greffe a informé les parties des nouvelles dates d'audience, soit du 16 au 18 juin 2021, ajoutant que [traduction] « les dates susmentionnées sont considérées comme **“définitives”** » [le passage en évidence l'est dans l'original].

[62] Dans un courriel que M. Reid a daté du 29 mars 2021, il a écrit ce qui suit à la Commission :

[Traduction]

Bonjour à tous.

J'ai communiqué avec le bureau de mon médecin et il a encore demandé, comme il l'a fait dans le passé, que :

« Afin de procéder avec n'importe quel avocat, je dois envoyer une télécopie à mon bureau, car je n'envoie pas de rapports sans une demande officielle de votre avocat. Veuillez les avertir d'envoyer une télécopie à mon bureau à [numéro omis]. Je dois répéter que je ne peux pas donner suite à une demande sans une télécopie envoyée directement de leur bureau.

Dr John Kindle »

[...]

J'ai lu mon courriel et j'ai fait une recherche en ligne pour découvrir qu'aucun télécopieur n'était disponible pour Amanda Bergman et j'ai constaté qu'il n'y avait jamais eu de numéro de télécopieur fourni par Amanda Bergmann même après

que cette demande de mon médecin a été reçue par toutes les parties. Par conséquent, comme je n'ai pas pu trouver un numéro de télécopieur pour Amanda Bergmann, pourriez-vous en fournir un et ce qu'elle souhaite obtenir exactement de mon médecin, comme il l'a demandé.

Le bureau de mon médecin a demandé que vous envoyiez à mon médecin une nouvelle demande par télécopieur, un consentement pour la communication des renseignements indiquant exactement ce que vous lui demandez de fournir. À ce jour, il a demandé cette méthode de communication.

Afin de clarifier mes obligations à l'égard de la Commission, selon ce que je comprends des obligations dont vous parlez à mon égard, je considère que je m'en serai acquitté lorsque vous fournirez à mon médecin vos exigences à son égard. Je crois comprendre qu'il n'y a plus d'exigences de ma part concernant cette question précise dont la Commission est saisie. Je demanderais que les mêmes règles s'appliquent à moi concernant mes demandes que celles appliquées aux différentes parties au présent litige.

En outre, tel que cela m'a été mentionné, les parties doivent avoir la possibilité d'examiner le dossier et de préparer leurs arguments en conséquence. Étant donné que la demande que je fais pour obtenir mon dossier complet remonte à 1999, à avril 2010, puis au moyen de l'AIPRP par l'intermédiaire de Renfrew Legal Clinic en 2012, cette communication préalable que j'ai demandée n'a jamais été réalisée. À ce jour, BAC et l'AFPC n'ont pas répondu à ces demandes. N'ai-je pas droit à la communication préalable?

Plus particulièrement, je ne suis pas en mesure de réaliser cette communication, qui était une condition du PA approuvé par l'AFPC et la Commission. Ces ententes comprennent d'autres clauses qui n'ont jamais été remplies par l'AFPC ou BAC à la suite d'une demande de prestations auprès de la CSPAAT en suspens pendant 20 ans, jusqu'à ce que mon état de santé me permette d'y participer. Selon Denis McCarthy de l'AFPC, BAC a refusé de coopérer à cette demande de prestations auprès de la CSPAAT. Cette demande de prestation demeure non traitée en ce qui concerne l'exécution de la représentation par l'AFPC, tout comme la demande de prestations auprès de la CSPAAT de 2010 à laquelle BAC a refusé que je me présente dans les endroits que j'ai indiqués. BAC a choisi de ne pas dire la vérité ni de répondre à la première demande et BAC a choisi de mentir à l'égard de la deuxième demande en 2010 et ensuite de me congédier sans motif avant que je ne puisse interjeter appel de l'une ou l'autre des demandes. L'AFPC a refusé de traiter les mêmes demandes de prestations auprès de la CSPAAT, ma demande de prestations d'assurance-emploi, prestations versées par Sunlife que je touchais au moment de mon licenciement, ma pension, ma retraite, le harcèlement, la discrimination, comme le précise le PA afin qu'elle s'acquitte de ses obligations imposées par cette entente ou ce PA.

Pourquoi n'ai-je fais l'objet d'aucune communication préalable après deux décennies? Pourquoi toutes les parties n'ont-elles pas

fourni la communication que j'ai demandée pour traiter les renseignements particuliers quant à savoir pourquoi ma santé a été compromise?

[63] L'employeur a répondu : [traduction] « [...] Je suis l'avocat de l'employeur et non le sien. Je ne communique pas avec le Dr Kindle en son nom. Je l'encourage à revoir la directive de la Commission ci-dessous et à demander des conseils juridiques indépendants s'il a d'autres questions sur la façon de procéder. »

[64] Le 31 mars 2021, la Commission a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'ai lu la lettre de M. Reid du 29 mars 2021 et la réponse de l'employeur le lendemain. J'estimais m'être exprimé très clairement dans mes nombreux messages précédents concernant la communication du dossier médical de M. Reid, qui est apparemment détenu dans les bureaux du Dr Kindle. M^e Bergmann a fait remarquer à juste titre qu'elle est l'avocate de l'employeur et non celle de M. Reid. Elle ne peut pas prendre les dispositions nécessaires pour la communication du dossier médical de M. Reid.

Il convient de répéter, semble-t-il, que la seule personne qui peut prendre les mesures nécessaires pour assurer la communication de ce dossier médical est M. Reid lui-même. Il doit le faire par tous les moyens nécessaires, et il le sait depuis plus de 18 mois maintenant.

M. Reid, dans son message du 29 mars 2021, traite longuement de questions qui ne sont absolument pas pertinentes. J'estime que M^e Bergmann a très bien résumé les circonstances avec son argument suivant :

De plus, je crois comprendre que cette audience a pour but de statuer sur les allégations de M. Reid selon lesquelles il n'avait pas la capacité médicale de conclure l'entente de règlement datée du 24 novembre 2011 [sic]. Elle ne vise pas à traiter les questions de communication en suspens liées aux griefs réglés par ce protocole d'accord. Sous réserve d'une correction de la Commission, l'employeur estime qu'il n'existe actuellement aucune préoccupation en matière de communication autre que le dossier médical du Dr Kindle.

Il n'est pas nécessaire de corriger cette déclaration. C'est exact. Il n'y a qu'une seule question en matière de communication en jeu, à savoir la communication par M. Reid de son dossier médical. J'ai accordé plusieurs prorogations de la date limite pour exécuter la communication. La dernière prorogation, accordée en janvier 2021, a été accompagnée d'un avertissement sévère

selon lequel le 6 avril 2021 constituait la possibilité finale pour M. Reid de communiquer son dossier médical. Je dois avouer que je suis perturbé de voir la lettre de M. Reid moins d'une semaine avant cette date limite qui ne montre aucun progrès depuis la dernière prorogation accordée.

*Cette audience se déroulera comme prévu les 16, 17 et 18 juin 2021. Si M. Reid a l'intention d'invoquer les renseignements contenus dans son dossier médical pour étayer son allégation selon laquelle il n'avait pas la capacité médicale de conclure son entente de règlement, ce dossier médical doit être communiqué à l'employeur dans un délai suffisant avant l'audience pour lui permettre de répondre à l'allégation de M. Reid. Si le dossier médical n'est pas communiqué avant le **6 avril 2021**, M. Reid risque de perdre la capacité d'invoquer les renseignements qu'il contient.*

[...]

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

[65] À 21 h 08, le jour de la date limite, soit le mardi 6 avril 2021, M. Reid a envoyé ce qui suit :

[Traduction]

Bonsoir,

Merci de votre patience à ce que je retienne les services d'un avocat.

Je suis toujours sans avocat pour vous envoyer mes dossiers médicaux.

Mon médecin ne comprend pas pourquoi il ne s'agit pas d'un processus plus facile.

La demande de dispense pour mon médecin est également récente.

J'ai un autre rendez-vous avec un avocat pour obtenir ce dont vous avez besoin afin d'envoyer mon dossier complet.

Dans l'intérêt de ma communication concernant les documents pertinents, je trouverai un avocat pour envoyer mes dossiers médicaux dès que possible.

Veuillez être patient avec moi pour envoyer ces dossiers à M^e Bergmann dès que possible.

Je m'excuse des retards et je cherche sérieusement un avocat.

Je demande du temps pour trouver un avocat et vous envoyer mes dossiers.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Jeff Reid

[...]

[66] Le 7 avril 2021, la Commission a informé les parties que [traduction] « [é]tant donné que M. Reid a eu dix-huit mois pour communiquer ces renseignements, et compte tenu de son absence de progrès depuis la dernière prorogation de ce délai en janvier 2021, je ne suis pas disposé à retarder davantage l'affaire ».

[67] Le 11 mai 2021, la Commission a informé les parties d'une session d'essai Zoom le lundi 31 mai 2021, à 13 h, afin de s'assurer que la plateforme de vidéoconférence fonctionnait correctement avant l'audience du 16 au 18 juin 2021.

[68] Le mercredi 12 mai 2021, à 8 h 57, en réponse à son inclusion par M. Reid dans un courriel le nommant à titre de témoin, le Dr Kindle a écrit ce qui suit à la Commission : [traduction] « Pourquoi est-ce que je reçois cette invitation? Je n'ai pas accepté cela; je n'ai discuté avec aucun avocat; et je ne participerai pas sans une conversation préalable. »

[69] Un message a été envoyé aux parties confirmant que seuls les témoins à qui une assignation avait été signifiée en bonne et due forme étaient tenus de participer à la session d'essai Zoom.

[70] Le 14 mai 2021, le greffe de la Commission a renvoyé M. Reid au site Web de la Commission et à son guide à l'intention des participants qui se représentent eux-mêmes à titre de ressources en préparation de l'audience.

[71] Le 31 mai 2021, à 13 h, la session d'essai Zoom a eu lieu. M. Reid était présent. L'employeur était présent, avec des témoins. Aucune des personnes citées comme témoins par M. Reid n'était présente.

[72] M. Reid a indiqué que Mme Dolan serait citée à témoigner et qu'une fois qu'elle aurait témoigné, elle l'aiderait. M. Reid a dit qu'elle communiquerait par téléphone puisqu'elle n'avait pas accès à un ordinateur doté d'une capacité vidéo. Je l'ai informé qu'il lui incombait d'assurer la comparution de ses témoins par tous les moyens dont il disposait et que l'audience se tiendrait le 16 juin 2021, à 9 h 30, même en l'absence d'un ou de plusieurs témoins. Je lui ai rappelé qu'aucune demande d'assignation n'avait été reçue.

[73] Au cours de la session d'essai, l'employeur a indiqué qu'il n'avait reçu aucune communication que ce soit. Plus précisément, il n'avait pas reçu une copie du rapport médical du Dr Kindle.

[74] Le 16 juin 2021, à 9 h 30, l'employeur, avec son seul témoin, était présent pour l'audience par vidéoconférence. M. Reid n'était pas présent. Aucune des personnes énumérées antérieurement par M. Reid, dont le Dr Ofokansi, le Dr Kindle ou Mme Dolan, n'était présente non plus.

[75] J'ai retardé d'une heure le début de l'audience pour permettre à M. Reid, ou à quelqu'un d'assister ou de répondre en son nom aux messages vocaux ou aux courriels de l'agente du greffe. Pendant cette période, j'ai demandé à l'agente du greffe de poursuivre les tentatives de communiquer avec lui. Ses efforts ont été nombreux et sans succès. Des messages vocaux lui ont été laissés et des courriels lui ont été envoyés. L'agente du greffe a communiqué avec Mme Dolan, qui lui a dit qu'elle n'y assisterait pas. Elle s'est dit surprise que M. Reid n'y soit pas, parce qu'elle a dit à l'agente du greffe qu'elle venait de parler avec lui la veille, moment auquel il lui a indiqué qu'il souhaitait procéder à l'audience.

[76] L'audience devait commencer à 9 h 30. Après avoir attendu M. Reid une heure, j'ai ouvert l'audience en son absence et j'ai reçu les éléments de preuve de l'employeur.

III. Résumé de la preuve de l'employeur

[77] Sylvie Houle était la seule témoin de l'employeur. Retraitée depuis décembre 2019, elle était directrice du Mieux-être, de l'apprentissage et des relations de travail. Elle connaît M. Reid et connaissait les circonstances qui avaient donné lieu à son grief contestant le licenciement. Elle était également au courant de sa demande de prorogation du délai pour le déposer et de l'historique complet de la présente affaire. Elle a témoigné qu'elle n'avait jamais été au courant que M. Reid souffrait d'un manque de capacité cognitive.

[78] Pendant que M. Reid travaillait pour BAC, des demandes d'évaluation de l'aptitude au travail ont été présentées à Santé Canada. Son travail consistait à soulever et à déplacer des articles lourds, et l'employeur souhaitait s'assurer qu'il travaillait conformément à ses limitations physiques. Les demandes d'aptitude au travail ne

comportaient aucune demande d'examen de la capacité cognitive parce que celle-ci n'a jamais constitué un problème.

[79] Mme Houle a témoigné qu'à la fin de 2015, elle, l'avocate de l'employeur et l'avocat de M. Reid discutaient activement d'un règlement. Les parties ont demandé conjointement un ajournement pour négocier les modalités du règlement. En fait, selon le témoignage de Mme Houle, un projet d'entente avait été conclu, mais M. Reid avait décidé à la dernière minute de ne pas le signer. Il avait fallu fixer de nouvelles dates d'audience.

[80] Il a fallu encore quelques années avant d'avoir une audience, mais elle devait finalement commencer le 21 novembre 2017. Encore une fois, M. Reid n'était pas présent. Le premier jour de l'audience, les parties ont encore une fois informé la Commission qu'elles participaient profondément à des discussions sur le règlement et elles ont demandé un ajournement. Mme Houle s'est rappelé que, puisque M. Reid n'avait pas signé l'entente de règlement une fois auparavant, on avait demandé à la Commission de commencer l'audience s'il ne le signait pas encore cette fois-ci.

[81] M. Reid n'a pas signé l'entente de règlement le 22 novembre 2017. L'audience a été ouverte le 23 novembre 2017, en son absence; il était représenté par un avocat. L'audience s'est ouverte avec les témoignages de deux des témoins de l'employeur. Lorsque les parties ont comparu dans la matinée du 24 novembre 2017, l'avocat de M. Reid a indiqué que M. Reid était maintenant prêt à signer l'entente et l'affaire a donc été ajournée. Plus tard ce jour-là, sa signature a été obtenue.

[82] La pièce E-1, onglet 1, est l'entente de règlement. Une ordonnance de mise sous scellés a été demandée pour cette pièce en fonction des renseignements qu'elle contient. Elle comporte une clause exigeant sa confidentialité. J'ai appliqué le critère « *Dagenais/Mentuck* » pour déterminer s'il était nécessaire de mettre cette pièce sous scellés.

[83] Dans *Dagenais c. Société Radio-Canada*, [1994] 3 R.C.S. 835, et ensuite dans *R. c. Mentuck*, 2001 CSC 76, la Cour suprême du Canada a formulé le critère (appelé « *Dagenais/Mentuck* ») à appliquer pour déterminer quand une ordonnance de confidentialité peut être ordonnée. Le critère prévoit que des mesures de confidentialité ne doivent être ordonnées que dans les cas suivants :

- l'ordonnance est nécessaire pour écarter un risque sérieux pour la bonne administration de la justice, vu l'absence d'autres mesures raisonnables pouvant écarter ce risque;
- les effets bénéfiques de l'interdiction de publication sont plus importants que les effets préjudiciables sur les droits et les intérêts des parties et du public, notamment les effets sur le droit à la libre expression, le droit de l'accusé à un procès public et équitable, et l'efficacité de l'administration de la justice.

[84] Mme Houle a dû consulter l'entente de règlement lorsqu'elle a témoigné au sujet de son expérience au cours du processus de négociation du règlement et de sa mise en œuvre. L'entente a été acceptée en tant que pièce et, à ce titre, elle est assujettie à l'accès public en vertu de la *Politique sur la transparence et la protection de la vie privée* de la Commission si aucune ordonnance de confidentialité n'est imposée. La Commission a conclu qu'il est dans l'intérêt des relations de travail de préserver la confidentialité des ententes de règlement (voir *Ross c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2017 CRTESPF 13, au par. 12; *Valderrama c. Administrateur général (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)*, 2020 CRTESPF 86, au par. 12). J'estime qu'une ordonnance de mise sous scellés est nécessaire pour préserver cet intérêt et qu'une autre mesure, comme le caviardage du document, ne serait pas raisonnable dans les circonstances, étant donné que la totalité de l'entente doit être confidentielle.

[85] En deuxième lieu, j'estime que les effets préjudiciables d'une telle ordonnance sont négligeables. Personne à l'extérieur de l'audience n'a besoin de connaître les détails précis de l'entente de règlement; ils n'ont qu'à savoir qu'une telle entente existe. De plus, l'entente de règlement contient des renseignements personnels. Elle contient également des renseignements sur les modalités de règlement qui étaient expressément censées demeurer confidentielles en tant que modalité du règlement.

[86] Par conséquent, j'ordonne la mise sous scellés de la pièce E-1, onglet 1, ainsi que la pièce connexe E-1, onglet 2, qui contient également des renseignements sur les modalités du règlement.

[87] Mme Houle était présente en novembre 2017 pour les discussions relatives au règlement entre l'avocat de M. Reid, M^e Andrew Astritis, et l'avocate de l'employeur, M^e Jenna-Dawn Shervill. Personne n'a soulevé de questions relatives à la capacité pendant les négociations du règlement.

[88] Mme Houle a témoigné au sujet des mesures que l'employeur a prises pour mettre en œuvre les modalités de l'entente de règlement, y compris une certaine prestation dont a bénéficié M. Reid dans le cadre de cette entente. Il n'a jamais remboursé cette prestation ni exprimé son intention de la rembourser.

[89] Mme Houle a témoigné que M. Reid n'avait pas mis en œuvre les modalités de l'entente de règlement autrement qu'en acceptant la prestation découlant de celle-ci. Il a plutôt contesté la légitimité de l'entente de règlement au motif de l'incapacité.

IV. L'argumentation de l'employeur

[90] Une seule question devait être tranchée à l'audience; à savoir si M. Reid avait la capacité de conclure son entente de règlement.

[91] L'employeur a présenté la *Loi de 1992 sur la prise de décisions au nom d'autrui* de l'Ontario (L.O. 1992, c 30; recueil de jurisprudence de l'employeur, onglet 1). Le paragraphe 2(1) énonce ce qui suit : « La personne âgée de dix-huit ans ou plus est présumée capable de conclure un contrat. » Le paragraphe 2(3) prévoit l'exception suivante :

(3) Une personne a le droit de se fier à la présomption de capacité d'une autre personne à moins qu'elle n'ait des motifs raisonnables de croire que cette autre personne est incapable de conclure le contrat ou de donner ou refuser son consentement, selon le cas.

[92] Selon l'employeur, le témoignage de Mme Houle, de même que les actes de M. Reid, ne donnent aucun motif de croire que M. Reid était incapable de conclure l'entente de règlement en raison d'une incapacité médicale.

[93] L'employeur a soutenu que, puisqu'il était représenté par un avocat, M. Reid devait être en mesure de fournir des directives à son avocat le 24 novembre 2017. Si son avocat avait des motifs de croire que M. Reid n'avait pas la capacité requise, son avocat n'aurait pas été en mesure d'agir en son nom.

[94] Aucune préoccupation quant à la capacité de M. Reid de donner des directives à son avocat n'a jamais été soulevée. *Constantino v. Constantino*, 2016 ONSC 7279, au paragraphe 47 (le recueil de jurisprudence de l'employeur, onglet 2), énonce le critère suivant :

[Traduction]

47 Pour satisfaire au critère de capacité de donner des directives à son avocat, une personne doit :

- a) comprendre ce qu'ils ont demandé à l'avocat de faire pour eux et pourquoi;
- b) être en mesure de comprendre et de traiter les renseignements, les conseils et les options que l'avocat présente;
- c) apprécier les avantages et les inconvénients ainsi que les conséquences possibles associés aux options qui leur sont présentées.

[95] M. Reid, par l'intermédiaire d'un avocat, étudie le règlement de son affaire depuis 2015. Il en savait assez sur ce qu'on lui demandait en 2015 de décider qu'il ne voulait pas signer l'entente qui avait été rédigée à l'époque. L'employeur a soutenu qu'il est évident que M. Reid était entièrement compétent pour donner des directives à son avocat et pour prendre ses propres décisions sur la façon dont il souhaitait procéder.

[96] *Constantino* présente l'analyse d'une constatation d'incapacité comme suit, aux paragraphes 42 et 43 :

[Traduction]

42 [...] *il ne suffit pas d'établir que les paroles, les actes ou les choix de la personne semblent déraisonnables aux yeux des autres. Les éléments de preuve doivent plutôt établir, à l'égard de la ou des questions en litige dans l'instance, que la partie n'est pas en mesure de comprendre ni d'apprécier les renseignements pertinents ou les conséquences raisonnablement prévisibles d'une décision, et non pas simplement qu'elle ne le fasse pas. Le juge Backhouse, dans C.C. v. Children's Aid Society of Toronto, en 2007, a déclaré : « Il existe une distinction à faire entre **ne pas** comprendre et **ne pas** apprécier les risques et les conséquences et **être incapable** de comprendre et d'apprécier les risques et les conséquences. Ce n'est que ce dernier qui peut mener à une conclusion d'incapacité. »*

43 *Il s'agit donc de savoir si le plaideur est capable de comprendre des renseignements qui sont pertinents pour prendre une décision concernant la ou les questions en litige dans l'instance, ou s'il est en mesure d'apprécier les conséquences raisonnablement prévisibles d'une décision [...]*

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

[97] L'employeur a fait valoir que la capacité de donner des directives à son avocat est sans doute plus complexe que la capacité de conclure un contrat. Étant donné que M. Reid était manifestement capable de donner des directives à son avocat, il s'ensuit logiquement qu'il était capable de conclure l'entente de règlement.

[98] L'employeur a soutenu qu'il incombait à M. Reid d'établir qu'il n'avait pas la capacité requise le 24 novembre 2017. Il n'a présenté aucune telle preuve. Le paragraphe 38 de *Constantino* énonce que [traduction] « Lorsque la capacité mentale est mise en doute ou contestée dans une instance judiciaire, il incombe à la partie requérante d'établir que la partie est incapable et doit fournir des éléments de preuve quant à la "nature et à l'ampleur" de l'incapacité. »

[99] Le seuil pour annuler les règlements et les contrats est naturellement très élevé. Sinon, il y aurait un effet paralysant sur le processus de règlement, ce qui serait contraire à l'intérêt public et à l'administration de la justice. Dans *Topping c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2014 CRTFP 74, au par. 126 (recueil de jurisprudence de l'employeur, onglet 8), la Commission a indiqué qu'il incombe au fonctionnaire s'estimant lésé d'établir qu'il n'avait pas la capacité de conclure l'entente :

126 Je souscris au raisonnement exposé au paragraphe 29 de Karaim, à savoir [traduction] « [qu'on] ne revient pas sur une entente qui a été conclue, à moins qu'il existe des raisons impérieuses, sur le plan des relations de travail, qui justifieraient son annulation ». Bien évidemment, le fait qu'une partie ne possède pas les capacités mentales requises au moment de la conclusion de l'entente constituerait une raison impérieuse sur le plan des relations de travail, et l'entente serait annulée. Il n'est toutefois pas suffisant qu'une partie se contente de déclarer qu'elle n'avait pas les capacités mentales requises pour accepter l'entente; elle doit également produire à l'audience des éléments de preuve pouvant être évalués au regard d'une norme objective.

[100] L'employeur a soutenu que les articles de correspondance du Dr Kindle à M. Reid ne peuvent être admis en preuve et ne peuvent être invoqués de quelque façon que ce soit. L'auteur, le Dr Kindle, n'a jamais été assigné à comparaître à l'audience, et les déclarations faites par le Dr Kindle n'ont pu être examinées en contre-interrogatoire.

[101] En omettant de comparaître à son audience, M. Reid n'a présenté aucun élément de preuve de son incapacité.

[102] Au paragraphe 101, *Topping* fait référence à *Karaim v. United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union, Local 1-85*, BCLRB No. B24/2008, comme suit :

101 [...] *qu'habituellement, la règle veut qu'on ne procède pas à l'examen approfondi des ententes de règlement. Aux paragraphes 29 et 30 de cette décision, l'arbitre s'est exprimé en ces termes :*

[Traduction]

29. [...]

[...] « **[On] ne revient pas sur une entente qui a été conclue, à moins qu'il existe des raisons impérieuses, sur le plan des relations de travail, qui justifieraient son annulation.**

30. Lorsqu'une partie accepte une entente sous la contrainte ou parce qu'elle est soumise à une influence indue, l'entente n'a pas été conclue par cette partie de son plein gré et n'aura pas force exécutoire contre elle. Ce ne sont pas toutes les formes de pression ou de stress qui constituent de la contrainte ou une influence indue. Dans le contexte des relations de travail, le seuil qu'un comportement doit franchir pour être considéré comme de la contrainte ou une influence indue est très élevé. Comme il est indiqué au paragraphe 55 de la décision *Jennifer MacDonald*, BCLRB n° B315/2002 :

En droit, une partie ne sera pas tenue de respecter une entente qu'elle a acceptée sous la contrainte ou en étant soumise à une influence indue. Pour qu'une entente soit exécutoire, elle doit avoir été conclue librement. Cependant, cela ne veut pas dire que toute forme de pression rend une entente annulable. Les ententes, tout particulièrement dans le contexte des relations de travail, ne sont pas établies dans des conditions parfaites ou de laboratoire. Il est complètement irréaliste d'avancer que toute personne a le droit de décider de conclure une entente à l'abri de toute forme de pression possible. Que cela nous plaise ou non, certaines formes de pression font partie de la vie. La plupart des décisions, tout particulièrement les décisions importantes, sont prises sous pression, et cette pression est parfois si forte qu'il peut être affirmé que la personne n'avait pas vraiment d'autre choix que d'agir comme elle l'a fait. La véritable question n'est pas d'établir s'il y avait de la pression, mais si cette pression était indue ou déplacée dans les circonstances.

[...]

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

[103] L'employeur a soutenu que le seuil pour annuler une entente au motif d'une incapacité est assujéti au même seuil très élevé que celui qui s'applique à la contrainte. Le contrat ne doit pas être annulé à moins qu'il n'y ait des éléments de preuve clairs et convaincants d'incapacité.

[104] La Cour du Banc de la Reine de l'Alberta, dans *RMK v. NK*, 2020 ABOB 328 (recueil de jurisprudence de l'employeur, onglet 6), a eu l'occasion de traiter la question de la capacité. Elle a indiqué ce qui suit aux paragraphes 130 à 133 :

[Traduction]

130 La question de savoir si une personne a la capacité requise pour prendre la décision est une question de fait qui doit être tranchée en fonction de toutes les circonstances. L'évaluation est une enquête hautement individualisée et propre aux faits [...]

131 Il existe une présomption en droit selon laquelle un adulte a la capacité de conclure un contrat. Le fardeau de la preuve incombe à quiconque tente d'établir un manque de capacité selon la prépondérance des probabilités [...]. Si la Cour conclut que les éléments de preuve sont ambivalents ou équivoques ou ne satisfont pas aux normes de preuve de la prépondérance des probabilités, la Cour rendra une décision défavorable pour la partie à qui incombe le fardeau de la preuve [...]

132 Le cas Bank of Nova Scotia v. Kelly (1973), 5 Nfld. & P.E.I.R. 1, 41 D.L.R. (3d) 273 (P.E.I. S. C.) [Kelly] a établi un critère pour déterminer la capacité de conclure un contrat qui a été suivi par d'autres tribunaux canadiens. Afin que le contrat soit valide, les deux parties doivent avoir : a) la capacité de comprendre la nature du contrat; b) la capacité de comprendre l'effet particulier du contrat dans l'ensemble des circonstances auxquelles il se rapporte. La question n'est pas de savoir si la partie contractante dont la capacité est remise en question n'a pas compris la nature et l'effet du contrat; la question est plutôt de savoir si la personne était capable de les comprendre [...]

133 [...] une personne est, en droit, mentalement incompétente lorsqu'elle est, en raison de son état mental, incapable de comprendre la nature et les modalités du contrat et de former un jugement rationnel de son effet sur ses intérêts [...]

[105] M. Reid participe depuis de nombreuses années à des discussions sur les modalités du règlement de ces questions. En décembre 2015, les négociations avaient atteint un point où un projet d'entente de règlement était en place. Il a choisi de ne pas signer cette entente et l'affaire a été renvoyée au rôle aux fins d'audience sur le fond

du grief. Par conséquent, l'employeur a soutenu que M. Reid a déjà démontré une connaissance claire de la nature et des modalités du contrat. Il sait très bien ce qui est en jeu dans l'entente de règlement puisqu'elle fait l'objet d'un examen approfondi depuis plusieurs années. Comme il est indiqué au paragraphe 171 de *RMK*, [traduction] « [...] la preuve est qu'il y a eu des discussions sur le règlement avant la réunion de règlement elle-même; l'ensemble de l'entente de règlement ne s'est pas présenté soudainement sans l'occasion d'être examiné et réfléchi [...] ».

[106] L'employeur a fait remarquer que M. Reid avait certainement compris et accepté l'une des modalités de règlement de l'employeur, à savoir la prestation qu'il a touchée en vertu de l'entente de règlement. Il ne peut pas avoir la capacité d'accepter certaines modalités et ne pas avoir la capacité d'en accepter d'autres.

[107] De plus, M. Reid était représenté en décembre 2015 et en novembre 2017 par un avocat compétent et chevronné. Le paragraphe 143 de *RMK* déclare ce qui suit :

[Traduction]

[143] La capacité de donner des directives à un avocat concerne la capacité de comprendre les questions financières et juridiques. Cela la place considérablement plus haut dans la hiérarchie des compétences : Calvert au paragraphe 56. Toutefois, il n'est pas nécessaire qu'un client comprenne tous les renseignements nécessaires pour régler son dossier. Tout comme toute personne peut embaucher un expert pour traiter des affaires complexes qui dépassent son expertise personnelle, un client peut se fier à son avocat ou à son représentant pour comprendre les renseignements et les processus particuliers concernés [...]

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

[108] M. Reid a signé l'entente de règlement et y a également inscrit la date, soit le 24 novembre 2017.

[109] L'employeur a soutenu que non seulement M. Reid n'a pas présenté d'éléments de preuve d'incapacité, mais également que les éléments de preuve qui ont été présentés démontrent que, selon la prépondérance des probabilités, il avait effectivement la capacité requise pour conclure l'entente de règlement.

[110] Par conséquent, l'employeur a soutenu que la requête de M. Reid visant l'annulation de l'entente de règlement doit être rejetée.

V. Décision relative à la requête de M. Reid

[111] J'accepte les arguments présentés par l'employeur et la jurisprudence à l'appui, qui décrivent le seuil pour annuler des contrats et des ententes comme étant très élevé. J'ajouterais qu'un règlement valide et exécutoire constitue normalement un obstacle à la compétence de la Commission d'entendre le grief sous-jacent. Toutefois, comme l'a confirmé *Amos c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 38, la Commission conserve le pouvoir de décider s'il existe effectivement une entente de règlement définitive et exécutoire ou si elle devrait être annulée, comme il a été soutenu dans le présent cas, au motif de l'incapacité. La décision rendue dans *Amos* a également confirmé le pouvoir de la Commission de décider si une partie s'est conformée aux modalités d'une entente de règlement. La requête de M. Reid ne soulevait aucune question concernant le respect par l'employeur des modalités de l'entente de règlement, mais seulement concernant le fait que l'entente n'était pas définitive et exécutoire en raison de sa présumée incapacité. M. Reid n'a présenté aucun élément de preuve ni d'argument à l'appui de son allégation et je suis convaincu, selon les éléments de preuve présentés par l'employeur, qu'il existe une entente de règlement définitive et exécutoire.

[112] M. Reid était représenté par un avocat dans la négociation de l'entente de règlement, tant en 2015 qu'à l'égard de l'entente de règlement en litige dans la présente requête, en novembre 2017. Le paragraphe 124 de *RMK* déclare ce qui suit :

[Traduction]

[124] [...] *en ce qui concerne les ententes de règlement en général, il est bien établi en droit que « l'avocat au dossier a le pouvoir manifeste de lier ses clients et que l'avocat de la partie adverse a le droit d'invoquer ce pouvoir en l'absence d'indication contraire »*
[...].

[113] Bon nombre des courriels de M. Reid à la Commission sont remplis de références aux éléments de l'entente de règlement. Étant donné qu'il n'a pas comparu, M. Reid n'a pas pu concilier sa capacité de fournir des comptes rendus aussi détaillés avec sa prétention d'incapacité.

[114] Je ne peux accepter la lettre du Dr Kindle du 24 janvier 2018, ni sa lettre à M. Reid du 29 mars 2019, en tant que preuve de l'incapacité de M. Reid. Le fondement des observations du Dr Kindle est vraisemblablement contenu dans un rapport

médical. Dès le 4 décembre 2018, M. Reid a été clairement informé à maintes reprises que, s'il souhaitait que le Dr Kindle témoigne ou s'il souhaitait présenter d'autres éléments de preuve concernant l'avis du Dr Kindle sur la capacité mentale de M. Reid de conclure l'entente de règlement, il devrait suivre les règles de procédure bien établies pour permettre à l'employeur de répondre à ces allégations. D'abord et avant tout, le rapport médical devrait être communiqué. M. Reid a reconnu cette obligation à maintes reprises, mais il n'y a jamais donné suite.

[115] Le message du Dr Kindle à la Commission indique qu'il était au courant de l'audience du 16 juin 2021, mais qu'il n'a jamais été assigné à comparaître et qu'il n'y a pas assisté de son propre chef.

[116] L'employeur a présenté des éléments de preuve convaincants selon lesquels, malgré l'argument de M. Reid selon lequel l'entente ne le lie pas, il a accepté la prestation selon les modalités du règlement. M. Reid n'a pas assisté à l'audience pour expliquer la façon dont il est en mesure de concilier son acceptation de certaines des modalités de l'entente de règlement avec son affirmation selon laquelle il n'aurait jamais dû conclure l'entente en premier lieu.

[117] En fin de compte, il n'y a aucune preuve de l'incapacité de M. Reid. Les éléments de preuve versés au dossier indiquent plutôt que M. Reid a été représenté tout au long de la négociation de l'entente de règlement, qu'il a compris les modalités de l'entente de règlement, y compris en ayant précédemment rejeté une offre de règlement de l'affaire et, par la suite, signé l'entente en litige. Enfin, il a accepté la prestation et a donc accepté l'accord qui a été conclu.

[118] Je suis convaincu, selon les arguments et les documents présentés par l'employeur, ainsi que le témoignage de Mme Houle, qu'une entente de règlement définitive et exécutoire a été créée le 24 novembre 2017.

[119] En vertu de l'entente de règlement, M. Reid a accepté de retirer le grief qui constitue le fondement de la présente affaire. Tel qu'il est indiqué dans *Amos* au par. 65, « [...] c'est dans le but d'apporter de la certitude dans les relations de travail que les ententes de règlement sont finales et exécutoires pour toutes les parties [...] » et que sans mise à exécution, il ne peut y avoir de certitude dans les relations de travail, « [...] ce qui constitue le but précis des ententes de règlement définitives et contraignantes [...] ». Ayant conclu qu'il existait une entente de règlement définitive et

exécutoire, je rejette la requête de M. Reid et ordonne que les dossiers de griefs de la Commission sous-jacents à l'entente de règlement soient fermés.

VI. La question relative au fait que M. Reid n'a pas assisté à l'audience du 16 juin 2021

[120] Tel que cela a été indiqué précédemment, le matin du 16 juin 2021, le témoin de l'employeur était présent et l'employeur était prêt à procéder. M. Reid n'était pas présent; il n'y avait pas non plus de personne en son nom ou de personne qu'il avait désignée comme témoin.

[121] J'ai demandé à l'agente du greffe d'appeler le numéro de téléphone de M. Reid, celui qu'il avait utilisé pour établir la connexion vidéo le 31 mai 2021, et de lui envoyer un courriel lui rappelant son audience. L'agente du greffe m'a informé qu'elle l'avait fait. Elle a laissé un message vocal pour lui lors de son appel initial, mais elle a indiqué que les appels téléphoniques subséquents n'ont été transmis à aucun mécanisme de messagerie vocale, le téléphone a simplement continué à sonner. L'agente du greffe a indiqué qu'elle avait pris la mesure supplémentaire de communiquer avec Mme Dolan, qui a informé l'agente du greffe qu'elle ne participerait pas à l'audience.

Apparemment, Mme Dolan s'est dit surprise d'apprendre que M. Reid n'était pas là, parce qu'elle venait de parler avec lui la veille, moment auquel M. Reid avait exprimé son souhait de poursuivre l'affaire.

[122] Pour ce motif, j'ai rejeté la requête préliminaire de l'employeur visant à rejeter la requête de M. Reid pour des motifs d'abandon. Si M. Reid a réellement exprimé le souhait de procéder moins de 12 heures avant le début de son audience, il n'était pas probable qu'il ait l'intention d'abandonner sa requête.

[123] J'ai attendu une heure pour que M. Reid rejoigne l'audience par vidéoconférence ou communique avec l'agente du greffe pour expliquer son absence. Je suis demeuré en contact avec l'agente du greffe pendant cette heure, et aucun message n'a été reçu de M. Reid. Par conséquent, j'ai commencé l'audience en son absence à 10 h 30 et j'ai reçu le témoignage de Mme Houle, les pièces, les arguments de l'employeur et la jurisprudence. J'ai alors conclu l'audience.

[124] Plus tard le même après-midi, j'ai reçu un message de l'agente du greffe, m'informant qu'elle avait appris de Mme Dolan que M. Reid [traduction] « était à l'hôpital ». J'ai immédiatement envoyé le message suivant aux deux parties :

[Traduction]

L'audience sur la capacité de M. Reid de conclure son entente de règlement a commencé ce matin en l'absence de M. Reid. Après une heure, n'ayant reçu aucune communication de M. Reid ou de quiconque agissant en son nom, j'ai ouvert l'audience et reçu le témoignage du seul témoin de l'employeur. J'ai aussi entendu le plaidoyer final de l'avocate de l'employeur. J'ai alors clos l'audience.

J'ai récemment été informé que la raison pour laquelle M. Reid n'a pas assisté à son audience ce matin, est qu'il a été hospitalisé. Je tiens à exprimer ma sincère préoccupation concernant le bien-être de M. Reid, mais j'aurai besoin de connaître, dans les plus brefs délais, les détails de cet événement malheureux.

Une fois que M. Reid ou une personne agissant en son nom m'auront fourni des renseignements supplémentaires, je serai mieux en mesure de solliciter l'avis des parties sur les prochaines étapes.

[125] L'audience devait se tenir du mercredi 16 juin au vendredi 18 juin 2021 inclusivement. Le vendredi après-midi du 18 juin 2021, à 14 h 17, la Commission a reçu le courriel suivant de M. Reid :

[Traduction]

[...]

Conformément à ce que la personne détenant la procuration vous a informé, je reçois des soins médicaux depuis le 16 juin 2021.

Veillez accepter mes excuses pour les inconvénients, car c'est la raison pour laquelle je n'ai pas pu assister à mon audience du 16 au 18 juin 2021.

Veillez ne pas communiquer avec la personne détenant la procuration.

[...]

Veillez noter que mon médecin demande la même chose jusqu'au 28 juin 2021.

Tout traitement connexe est confidentiel jusqu'à nouvel ordre et sera fourni en temps utile sur demande.

Je vous remercie de votre patience à cet égard.

Je suis désolé de toute difficulté que cette situation a pu entraîner.

[...]

[126] En réponse, la Commission a écrit aux parties pour indiquer qu'elle respecterait la demande de M. Reid et qu'elle ne communiquerait avec aucune des parties avant le 29 juin 2021.

[127] Le mercredi 4 août 2021, la Commission a écrit ce qui suit aux parties :

[Traduction]

Une audience a eu lieu dans la matinée du mercredi 16 juin 2021 portant sur la requête de M. Reid visant l'annulation d'une entente de règlement pour incapacité. Dans l'après-midi de cette date, après la clôture de l'audience, Mme Dolan, agissant au nom de M. Reid, a informé la Commission que M. Reid ne pouvait assister à son audience parce qu'il avait été hospitalisé. Le vendredi 18 juin 2021, M. Reid a écrit à la Commission pour l'informer qu'il recevait des soins médicaux et que, selon les directives du médecin, il ne devait pas communiquer avec la Commission avant le 28 juin 2021. M. Reid a également demandé qu'il n'y ait aucune communication avec Mme Dolan.

*Monsieur Reid, je vous ordonne maintenant (ou quelqu'un en votre nom) de fournir, **au plus tard à l'heure de fermeture des bureaux le vendredi 13 août 2021**, la preuve de votre hospitalisation le mercredi 16 juin 2021. Si vous ne fournissez pas cette preuve, une décision relative à votre requête sera rendue en fonction du dossier à ce jour.*

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

[128] Le 11 août 2021, M. Reid a écrit ce qui suit à la Commission :

[Traduction]

[...]

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de [joindre la preuve de] mon admission d'urgence à l'hôpital Queensway Carleton le 16 juin 2021.

En raison d'un manque de communication avec les deux patients cancéreux concernés par cette demande [...] je suis en mesure de fournir la confirmation à partir de mon portail confidentiel en ligne du patient pour l'instant.

[...]

[129] Le message de M. Reid du 11 août 2021 incluait un texte dont il a déclaré qu'il provenait de son portail du patient en ligne. Il se lit en partie comme suit :

[Traduction]

Historique des visites de JEFF REID

[...]

Le 16 juin 2021 à 5 h 41 Urgence de la QCH - Urgence

[...]

Type de fournisseur d'équipe de soins pour la visite

Le Dr John Edward Kindle, fournisseur de soins familiaux

Le Dr Miguel Cortel-LeBlanc, médecin, fournisseur de soins d'urgence

[...]

[130] M. Reid a conclu comme suit dans son message du 11 août 2021 :

[Traduction]

[...]

J'espère que cela suffira pour le moment.

Si ces renseignements ne sont pas suffisants et que vous n'avez pas reçu la confirmation de mon médecin généraliste ou médecin de l'admission à l'Urgence de la QCH comme je l'ai demandé, veuillez communiquer avec moi et je vous fournirai le déficit requis dont vous avez besoin dans les plus brefs délais.

[...]

[131] L'employeur a contesté à la fois la fiabilité et la suffisance des renseignements fournis par M. Reid le 11 août 2021, à l'aide du courriel suivant :

[Traduction]

[...]

En ce qui concerne la fiabilité, un prétendu extrait copier-coller d'un portail en ligne est loin d'être conforme au document officiel habituellement requis dans ces circonstances. Il n'y a tout simplement aucun moyen de vérifier si les renseignements fournis ci-dessous ont été modifiés ou omis avant d'être transmis. Compte tenu de la gravité de la question - si une question déjà tranchée devrait être rouverte - le document officiel devrait constituer une exigence minimale.

En ce qui a trait à la suffisance, même si les renseignements ci-dessous sont acceptés comme véridiques, ils indiquent une heure d'arrivée approximative de 5 h 30, sans aucune indication de la durée de son séjour. Comme la Commission se rappellera, l'audience a été convoquée à 9 h 30 à l'origine et toutes les parties étaient présentes jusqu'à un peu avant midi. M. Reid n'a pas expliqué comment sa présence présumée à l'hôpital à 5 h 30 l'a empêché d'assister à l'audience de Zoom ou de communiquer avec la Commission pour l'informer de son incapacité de comparaître pendant les 6,5 heures suivantes environ. De même, le dossier ci-dessous n'explique pas non plus la raison pour laquelle M. Reid était à l'hôpital en premier lieu. Ces renseignements sont sans aucun doute nécessaires à la Commission pour déterminer si sa

présence à l'hôpital justifiait suffisamment son absence de l'audience à la date prévue.

[...]

[132] Le 18 août 2021, la Commission a écrit ce qui suit aux parties :

[Traduction]

[...]

J'ai examiné la lettre de M. Reid du 11 août 2021, ainsi que la réponse de M^e Bergmann.

Ce n'est que dans des circonstances exceptionnelles que la Commission fixera de nouveau la date d'une audience qui a déjà été conclue.

La raison déclarée par M. Reid, le 18 juin 2021, pour laquelle il n'a pas assisté à l'audience le 16 juin 2021 était qu'il recevait des soins médicaux. Il a par la suite indiqué qu'il avait été admis à la section d'urgence de l'hôpital Queensway Carleton à 5 h 41 le 16 juin 2021. M. Reid n'a pas indiqué la date à laquelle il a reçu son congé ou la raison pour laquelle il n'a pas pu assister à son audience ou du moins informer la Commission de son absence. La Commission estime que les renseignements qu'il a fournis à ce jour ne sont pas satisfaisants et n'établissent pas clairement qu'il n'était pas en mesure d'assister à l'audience.

À l'appui de l'affirmation de M. Reid selon laquelle il a été admis à l'urgence à l'hôpital Queensway Carleton le 16 juin 2021, la Commission exige une lettre du médecin traitant (indiqué dans sa lettre comme le Dr Miguel Cortel-LeBlanc, médecin, fournisseurs de soins d'urgence) confirmant la date et l'heure de l'admission et de congé de M. Reid.

La Commission exige également que M. Reid fournisse une explication satisfaisante quant à la raison pour laquelle, après son congé, il n'a ni assisté à l'audience ni informé la Commission de son absence.

*M. Reid doit fournir la preuve et l'explication demandées au plus tard le **mardi 24 août 2021**. En l'absence de cette preuve et de cette explication, une décision relative à votre requête sera rendue en fonction du dossier jusqu'à présent.*

[...]

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

[133] M. Reid a répondu ce qui suit à la date limite du 24 août 2021 :

[Traduction]

[...]

Merci de me donner l'occasion de satisfaire à vos exigences, comme je l'ai indiqué ci-dessous, dans mon affaire devant la Commission.

Je demande plus de temps pour répondre à ces demandes en raison de circonstances indépendantes de ma volonté.

J'aurai besoin d'un autre mois pour obtenir les renseignements que vous avez demandés. Veuillez donc considérer cette demande comme légitime, mais nécessaire.

Je m'excuse de ce retard et j'ai hâte de répondre à vos demandes et d'avoir [ma première chance] de me représenter devant la Commission.

[...]

[134] Le 25 août 2021, la Commission a envoyé ce qui suit aux parties :

[Traduction]

J'ai lu la lettre de M. Reid du mardi 24 août 2021, date limite pour les renseignements qu'on lui a ordonné de fournir. Je ne considère pas sa demande d'une prorogation comme légitime ni nécessaire. Il mentionne « des circonstances indépendantes de [s]a volonté », mais il ne précise pas ce en quoi consistent ces circonstances ou la raison pour laquelle elles l'ont empêché de fournir les renseignements. Il aurait été utile de savoir quelles mesures, le cas échéant, il a prises pour satisfaire aux exigences relatives aux renseignements que j'ai ordonnés.

*En l'absence de toute explication que ce soit, je ne peux accorder la prorogation qu'il a demandée. Je vais cependant lui donner une dernière chance. M. Reid a jusqu'à **l'heure de fermeture des bureaux le vendredi 27 août 2021** pour fournir une explication de son absence de son audience le 16 juin 2021 et une explication de la raison pour laquelle il n'a pas été en mesure d'au moins informer la Commission de son absence à cette date. J'exigerai également une lettre du médecin traitant d'urgence, que M. Reid a désigné comme le Dr Miguel Cortel-LeBlanc, indiquant clairement la date et l'heure de l'admission de M. Reid à l'urgence ainsi que la date et l'heure du congé de M. Reid. En l'absence d'une preuve de l'incapacité de M. Reid à assister à son audience ou à informer la Commission de son absence, une décision sera rendue en fonction du dossier jusqu'à présent.*

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

[135] Le vendredi 27 août 2021, M. Reid a écrit ce qui suit à la Commission :

[Traduction]

Merci de me donner l'occasion de satisfaire à vos exigences, comme je l'ai indiqué ci-dessous, dans mon affaire devant la Commission.

Je demande plus de temps pour répondre à ces demandes en raison de circonstances indépendantes de ma volonté.

[...]

Veillez noter que j'ai joint tous mes dossiers médicaux qui sont actuellement disponibles, y compris sur le portail en ligne qui a été ajouté quotidiennement aux fins de votre examen.

[...]

[136] Le message de M. Reid s'est poursuivi, avec environ une page de renseignements qui, comme il l'a indiqué, semblait être du texte copié de ses dossiers médicaux, y compris des renseignements sur divers rendez-vous qu'il avait les 17 et 18 juin 2021, et son admission à la section d'urgence de l'hôpital Queensway Carleton à 5 h 41 le 16 juin 2021. La date et l'heure de son congé n'ont pas été indiquées.

[137] Le 1^{er} septembre 2021, j'ai rejeté la demande de prorogation supplémentaire de M. Reid. J'ai expliqué que, malgré les demandes répétées d'une note du médecin indiquant clairement la date et l'heure de l'admission de M. Reid à l'urgence, ainsi que la date et l'heure du congé de M. Reid, ces renseignements n'ont pas été communiqués et aucun nouveau renseignement n'a été fourni pour expliquer la raison pour laquelle il n'a pas assisté à l'audience ou informé la Commission de son absence.

[138] M. Reid a réitéré sa demande de prorogation en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, encore une fois sans fournir d'explication quant à la nature réelle de ces circonstances. En l'absence d'une justification claire et convaincante de l'incapacité de M. Reid à assister à son audience ou à communiquer son absence, je conclus que je n'ai aucune raison de réexaminer ma décision du 16 juin 2021, d'amorcer l'audience en son absence, après un retard d'une heure, et de clore l'audience le même jour.

VII. Commentaires supplémentaires sur la conduite du fonctionnaire s'estimant lésé

[139] Outre la question précise de ne pas avoir assisté à l'audience le 16 juin 2021, je tiens à ajouter quelques commentaires supplémentaires sur la conduite de M. Reid tout au long de cette instance.

[140] M. Reid a des antécédents de ne pas assister à ses audiences. En mars 2015, il n'était pas représenté jusqu'à la 11^e heure, date à laquelle son avocat a demandé (et a obtenu à juste titre) un ajournement pour préparer les arguments de M. Reid.

[141] L'audience relative à la demande de prorogation du délai pour présenter un grief, prévue les 7 et 8 décembre 2015, a été ajournée à la 11^e heure à la demande des parties puisqu'elles participaient à des discussions sur le règlement. Par conséquent, M. Reid n'a pas été obligé d'assister à cette audience non plus. Son refus de signer l'entente de règlement négocié signifiait qu'il fallait fixer de nouvelles dates d'audience.

[142] Une nouvelle date a été fixée au 22 novembre 2017. M. Reid n'a pas assisté à cette audience non plus. Elle a commencé en son absence et le témoignage de deux des témoins de l'employeur a été reçu. Quelques jours plus tard, il a signé l'entente de règlement.

[143] Quelques semaines plus tard, M. Reid a présenté une requête selon laquelle il n'avait pas la capacité cognitive de conclure l'entente. Dans sa lettre, il a insisté pour avoir une audience sur sa requête visant l'annulation de l'entente de règlement, et il a insisté pour que cette audience ait lieu le plus tôt possible.

[144] Une conférence de gestion des cas, visant à accélérer le processus d'audience, a été tentée. En fin de compte, elle n'a pas pu être tenue, parce que M. Reid a refusé d'être disponible, malgré l'offre d'une douzaine de dates différentes à partir desquelles il pouvait choisir. Il n'a donné aucune explication quant à la raison pour laquelle il n'était pas disponible et n'a offert aucune date de rechange.

[145] Plusieurs dates et échéances ont été fixées pour la préparation de cette audience. Une date limite pour la communication du rapport médical a été fixée pour le 1^{er} février 2021, date que M. Reid n'a pas respectée. Pour répondre à ses besoins, la date limite a été reportée au 6 avril 2021, et il n'a quand même pas communiqué le rapport.

[146] L'audience du 23 mars 2020 a dû être ajournée en raison d'une pandémie mondiale, mais la date d'audience du 6 avril 2021 a dû être ajournée, à la demande de M. Reid, en raison de son manque de préparation.

[147] Enfin, la date du 16 juin 2021 a été fixée, et les parties ont été informées qu'elles pouvaient considérer cette date « comme immuable » (mes mots exacts) et qu'aucun ajournement ne serait envisagé.

[148] Lors de la session d'essai par vidéoconférence du 31 mai 2021, M. Reid n'a pas assisté à l'aide du mécanisme approprié en place (à savoir l'application Zoom), et l'animateur de l'audience a dû passer 45 minutes avec lui pour télécharger l'application et s'assurer qu'il était bien connecté. Aucune des personnes que M. Reid avait énumérées comme témoins n'était présente le 31 mai 2021.

[149] Lorsque M. Reid a été correctement connecté par l'intermédiaire de la plateforme de vidéoconférence Zoom, j'ai indiqué clairement aux deux parties que cette affaire se déroulerait comme prévu le 16 juin 2021, peu importe qui y assiste ou n'y assiste pas. Il m'a dit qu'il comprenait, et il a exprimé l'espoir que les médecins y assisteraient. Je lui ai rappelé que la Commission n'avait pas encore reçu de demande d'assignation pour quiconque.

[150] En fin de compte, comme nous l'avons expliqué précédemment, M. Reid n'a pas assisté à l'audience le 16 juin 2021 et il n'a fourni aucune justification suffisante de son absence.

[151] Dans l'ensemble, M. Reid s'est vu accorder un degré considérable d'équité procédurale à chaque étape de la présente instance. La Cour suprême du Canada, dans *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 RCS 817, a eu l'occasion d'examiner les facteurs influant sur le contenu de l'obligation d'équité. La décision majoritaire se lit comme suit aux paragraphes 21 et 22 :

21 L'existence de l'obligation d'équité, toutefois, ne détermine pas quelles exigences s'appliqueront dans des circonstances données. Comme je l'écrivais dans l'arrêt Knight c. Indian Head School Division No. 19, [1990] 1 R.C.S. 653, à la p. 682, « la notion d'équité procédurale est éminemment variable et son contenu est tributaire du contexte particulier de chaque cas ». Il faut tenir compte de toutes les circonstances pour décider de la nature de l'obligation d'équité procédurale [...]

22 Bien que l'obligation d'équité soit souple et variable et qu'elle repose sur une appréciation du contexte de la loi particulière et des droits visés, il est utile d'examiner les critères à appliquer pour définir les droits procéduraux requis par l'obligation d'équité dans des circonstances données. Je souligne que l'idée sous-jacente à tous ces facteurs est que les droits de participation faisant partie de l'obligation d'équité procédurale visent à garantir que les décisions administratives sont prises au moyen d'une procédure équitable et ouverte, adaptée au type de décision et à son contexte légal institutionnel et social, comprenant la possibilité donnée aux personnes visées par la décision de présenter leurs points de vue

complètement ainsi que des éléments de preuve de sorte qu'ils soient considérés par le décideur.

[152] Plus particulièrement, en ce qui concerne les droits de participation, la Cour suprême a ajouté ce qui suit au paragraphe 30 : « Au cœur de cette analyse, il faut se demander si, compte tenu de toutes les circonstances, les personnes dont les intérêts étaient en jeu ont eu une occasion valable de présenter leur position pleinement et équitablement. »

[153] Il est étonnant de constater que plus de trois ans et demi se sont écoulés depuis que M. Reid a insisté pour avoir une audience rapide sur sa capacité de conclure l'entente de règlement. Compte tenu de l'inactivité de sept mois à la suite de la pandémie mondiale de la COVID-19, cela correspond à plus de trois ans au cours desquels M. Reid a fait très peu pour faire progresser son affaire. Il a fait preuve d'un manque de diligence et a parfois fait preuve d'entrave en ce qui concerne les pratiques de gestion des cas visant à faire progresser la présente affaire rapidement.

[154] L'équité procédurale doit être offerte à toutes les parties. À chaque fois, l'employeur a été entièrement prêt à répondre à la requête de M. Reid, anticipant la communication d'un rapport médical. Lorsque le rapport n'a jamais été présenté, l'employeur s'est opposé, en faisant remarquer qu'il y avait de plus en plus de difficulté à traiter l'affaire, opposition qui a été rejetée par la Commission en raison du supposé souhait de M. Reid de faire progresser la présente affaire.

[155] L'employeur avait hâte de participer aux conférences préalables à l'audience et a assuré sa disponibilité à chaque occasion. Le témoin de l'employeur est sorti de sa retraite pour témoigner à l'audience du 16 juin 2021. En donnant à M. Reid toutes les occasions de présenter ses arguments dans la présente affaire, je reconnais les répercussions sur l'autre partie à la présente instance.

[156] Je ne peux pas non plus ne pas tenir compte de la politique publique en matière d'équité procédurale. La population canadienne a droit à un processus juridique efficace, qui établit un équilibre entre les droits des parties à une audience équitable et impartiale et les coûts considérables de la fourniture et du maintien de l'infrastructure nécessaire à l'administration de la justice. Les affaires doivent être traitées avec diligence et ne peuvent pas être laissées en suspens indéfiniment. Faire autrement est contraire à l'intérêt public.

[157] M. Reid a eu toutes les possibilités de présenter entièrement et équitablement ses arguments. Il ne l'a tout simplement pas fait.

VIII. Conclusion

[158] L'audience sur la capacité de M. Reid de conclure son entente de règlement est conclue, la requête est rejetée et les dossiers de la Commission seront fermés.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IX. Ordonnance

[160] La requête visant l'annulation de l'entente de règlement est rejetée.

[161] Les pièces E1, onglet 1 et E-1, onglet 2 sont scellées.

[162] Les dossiers 566-02-14180 et 568-02-00240 seront fermés.

Le 14 septembre 2021.

Traduction de la CRTESPF

**James R. Knopp,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**