

Date : 20250108

Dossier : 566-02-40219

Référence : 2025 CRTESPF 2

*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

JEANETTE COLE

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Service correctionnel du Canada)**

défendeur

Répertorié

Cole c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Lauren Barteluk, avocate

Pour le défendeur : Jena Montgomery et Serin Cho, avocats

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 23 janvier, le 7 juin, le 30 août et le 27 septembre 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Aperçu

[1] Le Service correctionnel du Canada (SCC) a licencié Jeanette Cole le 23 janvier 2019. Mme Cole a déposé un grief contre cette décision puis a renvoyé son grief à l'arbitrage. Elle était représentée tout au long du processus de règlement des griefs et d'arbitrage par son agent négociateur. Peu avant l'audition du grief en arbitrage, la représentante de son agent négociateur a fait une offre de règlement du grief au SCC. Le SCC a accepté l'offre. Mme Cole affirme qu'elle n'a pas autorisé sa représentante syndicale à présenter cette offre.

[2] Le SCC a déposé une requête en vue de faire exécuter l'accord de règlement.

[3] Je dois maintenant décider si Mme Cole est liée par l'accord intervenu entre la représentante de son agent négociateur et le SCC. J'ai conclu qu'elle l'est parce qu'un plaignant est lié par toute offre ou acceptation inconditionnelle communiquée par l'agent négociateur qui le représente. Mme Cole est donc liée par l'accord conclu par sa représentante syndicale et le SCC. J'ai ordonné que le dossier soit clos en conséquence. Mes motifs sont exposés ci-dessous.

II. Faits

[4] Mme Cole a commencé à travailler comme agente correctionnelle au SCC en juin 2009. Elle faisait partie de l'unité de négociation représentée par le Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN (« l'agent négociateur »).

[5] Le SCC a mis fin à l'emploi de Mme Cole le 23 janvier 2019. Étant donné qu'il serait contraire à un des objectifs de l'accord de règlement de décrire les raisons du licenciement de Mme Cole, je ne m'étendrai pas davantage sur les faits sous-jacents. Enfin, avant ma nomination dans le présent dossier, un autre membre de la Commission a mené une conférence de gestion des cas au cours de laquelle il a ordonné la mise sous scellés du document contenant les modalités de l'accord de règlement présumé, de sorte que je ne discuterai pas non plus de ces modalités.

[6] Mme Cole a déposé un grief contre son licenciement le 24 janvier 2019. Elle a porté le grief au troisième et dernier palier de la procédure de règlement des griefs dès que le SCC a reçu son grief, le 28 janvier 2019. Son formulaire de transmission des griefs a été contresigné par un représentant de son agent négociateur. Le SCC n'ayant

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

pas rendu de décision sur le grief dans le délai imparti, Mme Cole a renvoyé son grief à l'arbitrage le 11 mars 2019. Le renvoi à l'arbitrage identifiait un représentant de l'agent négociateur à titre de « représentant autorisé » et cette personne, en outre, a envoyé une lettre d'accompagnement déclarant ce qui suit : [traduction] « ... j'agirai à titre de représentant dans ce dossier ».

[7] La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (« la Commission ») avait prévu entendre le grief de Mme Cole du 24 au 28 avril 2023. En février 2023, l'agent négociateur a nommé une nouvelle personne pour représenter Mme Cole. Entre février 2023 et le 20 avril 2023, Mme Cole et sa représentante ont discuté de son grief à plusieurs reprises pour préparer l'audience.

[8] Le 19 avril 2023, la représentante de Mme Cole a fait une offre au SCC pour régler le grief. La SCC a accepté cette offre presque immédiatement. Mme Cole et son agent négociateur ne sont pas d'accord sur ce qui a mené à cette offre.

[9] Mme Cole affirme qu'elle n'a jamais demandé à sa représentante de faire cette offre. Elle déclare avoir informé sa représentante qu'elle n'accepterait que des modalités différentes qui seraient plus avantageuses pour elle. Elle prétend également qu'elle devait examiner et accepter les modalités finales avant d'approuver un accord.

[10] La représentante de Mme Cole affirme que cette dernière, le 19 avril 2023, l'a mandatée pour qu'elle fasse une offre de règlement semblable à celle qu'elle a présentée. Elle soutient que Mme Cole a réclamé des éléments supplémentaires seulement après avoir appris que le SCC avait accepté son offre. La représentante a accepté de proposer ces éléments supplémentaires au SCC, mais ce dernier, sans surprise, a refusé. C'est alors qu'un autre représentant est entré dans le dossier. Ce deuxième représentant indique qu'il a parlé avec Mme Cole le 21 avril 2023 et que celle-ci a accepté les modalités discutées le 19 avril 2023, mais qu'elle s'est ensuite désolidarisée de cet accord.

[11] Le SCC a accepté l'offre sans condition. Le 21 avril 2023, il a envoyé un accord de règlement officiel au représentant de l'agent négociateur, qui en a pris connaissance et a suggéré des modifications mineures au libellé qui n'avaient pas d'incidence sur le contenu. Le SCC a apporté des changements en fonction de ces suggestions et a renvoyé une copie finale qu'il avait signée au préalable. Il n'y a aucune preuve que l'agent négociateur ait informé le SCC que Mme Cole n'était pas intéressée à accepter

l'accord qu'ils avaient négocié avant le 8 mai 2023. L'agent négociateur a signé les modalités de règlement le 12 juin 2023.

III. Démarche suivie pour résoudre le différend quant à l'existence d'un règlement

[12] La Commission peut trancher toute affaire par écrit, conformément à l'article 22 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365). Elle a également compétence pour décider si l'entente de règlement entre les parties est contraignante; voir *Canada (Procureur général) c. Amos*, 2011 CAF 38 au par. 35. Le SCC a demandé à la Commission de statuer sur la question de savoir s'il existait un accord écrit exécutoire, et Mme Cole ne s'y est pas opposée.

[13] Mme Cole et ses deux représentants syndicaux ont préparé des affidavits exposant leurs versions respectives des événements. Ces affidavits sont diamétralement opposés sur le point crucial : Mme Cole a-t-elle donné l'ordre à sa représentante d'offrir de régler son grief aux modalités acceptées par le SCC? Les parties se sont toujours entretenues par téléphone, et personne n'a fourni de notes qui auraient été prises au cours de ces conversations.

[14] Le SCC soutient que je devrais donner préséance au témoignage de l'agent négociateur et non à celui de Mme Cole. Or je ne peux pas le faire à partir des affidavits qui ont été déposés; un d'entre eux n'a pas décrit fidèlement ce qui s'est passé le 19 avril 2023. Je n'ai pu décider quelle était la version exacte des événements qu'après le contre-interrogatoire des témoins. Par conséquent, je ne peux pas résoudre cette question factuelle sur la seule foi du dossier.

[15] Cependant, il n'est pas contesté que le SCC croyait que la représentante de Mme Cole faisait une offre au nom de celle-ci. Il faut donc décider si Mme Cole reste liée par l'offre faite par sa représentante syndicale même si elle ne lui a pas donné l'instruction de présenter cette offre.

[16] J'ai demandé à Mme Cole et au SCC de me transmettre leurs observations sur cette question, ce qu'ils ont fait tous les deux.

IV. Raisons de conclure à l'existence d'un accord de règlement valide

[17] La question clé dans le présent cas consiste à savoir si Mme Cole est liée par l'accord qu'a conclu sa représentante. J'ai décidé qu'elle l'était effectivement. En bref, *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*

la représentante de Mme Cole était sa mandataire lorsqu'elle a présenté l'offre de règlement et Mme Cole est liée par cette offre.

[18] Mes motifs comportent trois volets. Premièrement, j'explique ma conclusion selon laquelle la représentante de l'agent négociateur était la mandataire de Mme Cole. Deuxièmement, j'analyse deux courants divergents dans la jurisprudence quant à la capacité d'un mandataire de lier son mandant à un règlement. Ces deux courants s'opposent pour ce qui est de savoir si un mandant est lié par un accord conclu par son mandataire lorsque ce dernier n'agit pas conformément à ses instructions. Je décrirai les origines de ces courants jurisprudentiels et j'exposerai ensuite les raisons pour lesquelles je suivrai le premier des deux, soit que le mandant est lié par un accord conclu par son mandataire même si ce dernier agit contrairement à ses instructions. Troisièmement, j'expliquerai pourquoi j'ai conclu que la représentante de l'agent négociateur dans le présent cas avait le pouvoir apparent de régler le grief, même si l'agent négociateur n'est pas partie au grief de Mme Cole et n'avait pas besoin de la permission de celle-ci ou du statut de représentant pour s'occuper du grief.

A. La représentante de l'agent négociateur était la mandataire de Mme Cole

[19] Comme je l'expliquerai plus loin dans la présente décision, les règles juridiques et la jurisprudence pertinentes sur la question de savoir si l'accord conclu par un représentant contraint la personne qu'il représente se rattachent principalement à des cas où il faut se demander si un client est lié par l'accord conclu par son avocat. Mme Cole n'avait pas de relation avocat-client avec sa représentante. Par conséquent, il faut tout d'abord évaluer si les règles juridiques et la jurisprudence qui s'appliquent aux avocats s'étendent également aux représentants syndicaux.

[20] J'ai conclu que c'était le cas, parce que les principes juridiques fondamentaux sous-tendant les règles auxquelles sont assujettis les avocats appartiennent au droit des mandats et que la représentante de Mme Cole était sa mandataire.

[21] La relation entre un avocat et son client repose sur un certain nombre de fondements juridiques et a évolué au fil du temps. Par exemple, la relation entre un avocat et son client est désormais considérée comme étant de nature contractuelle au Canada – même si au Royaume-Uni, par tradition, un contrat n'existait qu'entre un client et son procureur et non entre un client et l'avocat plaidant qui comparait devant le tribunal en son nom (voir GHL Fridman « Lawyers as Agents » (1987) 36 UNB

LJ 9 à la p. 10). Dans les tout débuts de la common law, les parties étaient tenues de comparaître personnellement devant le tribunal en leur nom propre, et un avocat était un privilège accordé par lettre patente ou autorité spéciale délivrée par la Couronne, de sorte que la relation entre un avocat et son client était réglementée uniquement par le droit public (voir JFD, « Attorney and Client », 14(7) American Law Register 385 (1866)). Les avocats ont également une relation fiduciaire avec leurs clients (voir *Nocton v. Lord Ashburton*, [1914] AC 932 (UKHL) à la p. 952).

[22] Cependant, ils sont aussi les mandataires de leurs clients. Comme nous le verrons dans les affaires examinées ci-après, la capacité d'un avocat de lier son client est traitée comme une question relevant du droit des mandats : il s'agit autrement dit de la capacité d'un mandataire de lier son mandant. Par conséquent, la première question à trancher est de savoir si la représentante de l'agent négociateur de Mme Cole était sa mandataire. Si c'est le cas, les règles concernant les avocats et leurs clients s'appliqueraient. Dans la négative, des règles différentes entreraient en jeu.

[23] Je souligne que cette question se pose en raison du fonctionnement des relations de travail dans le secteur public fédéral. Dans la plupart des autres administrations, [traduction] « [...] les parties à l'arbitrage d'un grief sont normalement les parties à la convention collective, c'est-à-dire l'employeur et le syndicat [...] » (tiré de Palmer & Snyder, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 7e éd. à la p. 5.69); un plaignant individuel ne peut pas aller en arbitrage. Lorsqu'un syndicat retire un grief, le plaignant individuel ne peut le renvoyer à l'arbitrage (voir *Governing Council of the University of Toronto v. Service Employees Union, Local 204* (1974), 5 LAC (2d) 304); de même, lorsqu'un syndicat règle un grief, le règlement lie le plaignant, même si ce dernier n'est pas d'accord avec ses modalités (voir *Brinks Canada Ltd v. CAW-Canada, Local 27* (2012), 220 LAC (4th) 200, et *Air Canada v. CAW-Canada, Local* (2002), 107 LAC (4th) 250 à la p. 259). En d'autres termes, dans la plupart des administrations, le litige dans le présent cas n'existerait pas puisque l'accord a été signé par l'agent négociateur – ce qui mettrait fin au différend.

[24] Toutefois, dans l'administration publique fédérale, la situation est différente. Le paragraphe 208(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi ») dispose que « [...] le fonctionnaire a le droit de présenter un grief individuel [...] », et le paragraphe 209(1) énonce que « [l]e fonctionnaire [...] peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel [...] ». Comme la

Commission l'a exprimé succinctement dans la décision *Renaud c. Association canadienne des employés professionnels*, 2009 CRTESPF 177 au paragraphe 51, « [d]ans le régime des relations de travail au sein de la fonction publique fédérale, le grief individuel appartient au fonctionnaire qui s'estime lésé, et non pas à son agent négociateur ». C'est pourquoi il est nécessaire de se demander si la représentante de l'agent négociateur de Mme Cole était aussi sa mandataire relativement au grief.

[25] J'ai conclu que c'était le cas, et ce, pour trois raisons.

[26] Premièrement, et c'est fondamental, Mme Cole ne nie pas que sa représentante était sa mandataire. Comme je l'ai dit plus haut, elle nie que sa représentante ait eu le pouvoir apparent ou ostensible de régler son grief, mais elle ne prétend jamais qu'elle n'était pas sa mandataire.

[27] Deuxièmement, la relation répond aux trois conditions essentielles permettant de conclure à l'existence d'un mandat. Il s'agit des trois éléments suivants : le consentement du mandant et du mandataire, l'autorisation donnée au mandataire par le mandant et le contrôle exercé par ce dernier sur les actes du mandataire. Ces deux derniers points se recoupent habituellement puisque le contrôle sur les actes du mandataire par le mandant se manifeste dans l'autorisation qui a été donnée au mandataire; voir *Royal Securities Corporation Ltd v. Montreal Trust Company*, 1966 CanLII 173 (ON SC), et *Kinguk Trawl Inc c. Canada*, 2003 CAF 85 au par. 36. Dans le présent cas, Mme Cole a signé le renvoi à l'arbitrage en désignant son agent négociateur comme étant son représentant; la personne qui représentait l'agent négociateur à l'époque a également déclaré ce qui suit dans sa correspondance à la Commission : [traduction] « [...] J'agirai à titre de représentant dans ce dossier. » Ainsi, le mandataire et le mandant ont tous deux consenti au mandat. En outre, Mme Cole a donné à sa représentante l'autorisation de prendre des mesures en lien avec le grief en ajoutant son nom au renvoi à l'arbitrage, et elle a contrôlé les actes de sa mandataire en lui accordant cette autorisation, qu'elle n'a pas annulée.

[28] Troisièmement, même si la relation ne répond pas à ces trois conditions, elle satisfait à l'autre critère relatif au mandat énoncé dans l'arrêt *Penderville Apts. Development v. Cressey Development Corp.*, 1990 CanLII 170 (BC CA) (« *Penderville Apartments* »). Dans cette affaire, le litige portait sur la question de savoir si un avocat était un mandataire aux fins d'une transaction immobilière. Si c'était le cas, la partie

adverse dans la poursuite avait le droit de le soumettre à un interrogatoire préalable. Une partie affirmait que ce dernier était responsable de la négociation d'un accord, tandis que l'autre déclarait qu'il s'occupait uniquement de réviser les modalités juridiques techniques de l'accord. Le juge de première instance a conclu que l'avocat n'était pas un mandataire parce qu'il n'avait pas le pouvoir de négocier les modalités d'un accord (c'est-à-dire qu'il n'était là que pour donner des conseils, ce que tout le monde savait). La Cour d'appel a infirmé la décision du juge de première instance en déclarant à la page 15 que, même si l'avocat n'avait pas le pouvoir d'engager son client (et toutes les personnes impliquées le savaient), il était tout de même un mandataire parce que [traduction] « ... toute personne qui fait quelque chose pour une autre est, à cette fin très limitée, un "mandataire" ». Dans le présent cas, même si la représentante n'avait pas le pouvoir de lier Mme Cole, elle était tout de même sa mandataire puisqu'elle était chargée de faire quelque chose pour elle - en l'occurrence, plaider le grief. Le règlement du grief faisait partie des tâches qui sont suffisamment liées au fait de plaider le grief pour créer un mandat conforme au critère énoncé dans l'arrêt *Penderville Apartments*.

[29] Je reconnais qu'il y a de la jurisprudence qui a remis en question le principe général formulé dans l'arrêt *Penderville Apartments* et tenté d'en limiter la portée aux points précis soulevés dans cette affaire (c'est-à-dire l'interrogatoire préalable); cependant, l'arrêt de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique continue d'être appliqué dans une grande diversité de contextes, y compris en matière d'accès à l'information (voir *Ontario (Education) (Re)*, 2004 CanLII 56424 (CIPVP Ont)).

[30] Quatrièmement, les actes de la représentante syndicale entrent dans le cadre assujetti au devoir de représentation équitable de l'agent négociateur. Ce devoir sert de contrepoids au pouvoir des agents négociateurs d'influer sur les intérêts juridiques des employés qu'ils représentent (voir *Gilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 RCS 509 à la p. 527). La Commission a conclu que le devoir de représentation équitable prévu à l'article 187 de la *Loi* s'étend à la représentation d'employés dans le cadre de griefs disciplinaires même si les employés ont le droit d'agir en leur nom propre pour faire valoir leurs griefs parce qu'il est « [...] raisonnable d'imposer à l'organisation syndicale les normes de l'article 187 » (d'après *Taylor c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2015 CRTEFP 35 au par. 82).

[31] Bien que la Commission ne l'ait pas formulé exactement de cette façon dans la décision *Taylor*, l'imposition d'un devoir de représentation équitable dans des griefs disciplinaires est logique seulement parce que l'agent négociateur a la capacité d'avoir un effet sur les intérêts juridiques de l'auteur du grief. Étant donné que le devoir de représentation équitable existe parce qu'un agent négociateur peut avoir une incidence sur les intérêts juridiques des employés, les questions assujetties à ce devoir et celles sur lesquelles un agent négociateur peut avoir une incidence sur les intérêts juridiques d'un employé sont les mêmes. La capacité d'influer sur les intérêts juridiques est une caractéristique fondamentale du mandat. L'agent négociateur ne possède peut-être pas le pouvoir d'influer de façon déterminante sur ces intérêts en refusant de déposer un grief, mais il a tout de même une incidence une fois qu'il est impliqué dans un dossier.

[32] Pour ces quatre raisons, j'ai conclu que la représentante de l'agent négociateur était la mandataire de Mme Cole dans le présent cas.

[33] Je reconnais que la Commission a tiré la conclusion opposée au sujet de l'existence d'un mandat dans la décision *Ouimet c Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2024 CRTESPF 27. Dans cette affaire, un employé a déposé une plainte fondée sur l'alinéa 77(1)b) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12, 13). Le plaignant était représenté par son agent négociateur. Peu avant l'audition de la plainte, le représentant de l'employé a envoyé un message par courriel à la Commission dans lequel il prétendait retirer le grief; la Commission a accusé réception de ce courriel et indiqué qu'elle fermait son dossier. Deux minutes plus tard, la Commission recevait un message écrit du plaignant annonçant qu'il ne retirait pas sa plainte et que son agent négociateur refusait de le représenter. La Commission a conclu que le représentant de l'agent négociateur n'était pas le mandataire du plaignant et a annulé la fermeture du dossier.

[34] La présente affaire se distingue de la décision *Ouimet* à deux égards. Premièrement, dans l'affaire *Ouimet*, « il n'y [avait] pas de preuve d'une existence d'un contrat ou d'une entente expresse de représentation » (voir par. 31) – seulement le fait que le représentant participait au grief jusqu'à ce moment-là. Dans le présent cas, par contre, la représentante est mentionnée dans le renvoi à l'arbitrage (ce qui est certes similaire à la situation dans la décision *Ouimet*) et dans la lettre accompagnant le renvoi qui confirmait le statut de la représentante. La lettre d'accompagnement soulignait la représentation et permet d'établir une distinction avec la décision *Ouimet*.

[35] Deuxièmement, la Commission n'a pas pris en compte (et n'a pas été invitée à le faire) le mandat créé par le fait que la représentante a été sollicitée pour représenter la plaignante, comme on le voit dans l'arrêt *Penderville Apartments*.

[36] Troisièmement, le devoir de représentation équitable ne s'étend pas aux plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (voir *Taylor*, au par. 78, et les affaires qui y sont mentionnées). Il ne pouvait y avoir de mandat dans l'affaire *Ouimet* comme corollaire d'un devoir de représentation équitable.

[37] Quatrièmement, la décision *Ouimet* concernait le retrait d'une plainte, et non le règlement d'un grief. Dans ce genre de situation, c'est la Commission – et non la partie adverse – qui doit prendre une mesure quelconque en s'appuyant sur l'autorité apparente du représentant (ce qui voulait dire, dans l'affaire *Ouimet*, fermer le dossier). J'expliquerai plus loin pourquoi cette distinction est importante.

[38] Enfin – et c'est ce qui est déterminant – Mme Cole ne conteste pas le fait que sa représentante était sa mandataire, contrairement à ce qui se passait dans l'affaire *Ouimet*.

[39] Pour ces raisons, la représentante de Mme Cole était sa mandataire. Il s'ensuit que la jurisprudence portant sur la question de savoir si un client est lié par un accord conclu par son avocat (qui est son mandataire) est aussi pertinente dans le présent cas.

B. Deux courants jurisprudentiels concernant les accords de règlement conclus par un mandataire

[40] Comme je l'ai indiqué précédemment, je dois décider si l'accord négocié par un représentant lie un plaignant. Les deux réponses extrêmes à cette question sont examinées dans cet intéressant passage de l'article de Linda Vincent intitulé « *Compromising Positions – The Unauthorized Settlement of Lawsuits by Lawyers* » (1985) 15 Man. L.R. 1 à la p. 10 :

[Traduction]

[...]

On retrouve sans doute dans les commentaires du chancelier Boyd de l'Ontario la meilleure illustration des deux réponses judiciaires possibles à la question centrale du présent article : dans quelle mesure un avocat est-il habilité à compromettre une poursuite au nom de son client lorsque celui-ci lui a expressément interdit de le faire? Dans la première affaire canadienne portant directement

sur ce point, soit Watt v. Clark, [(1887), 12 PR 359 (C div Ont)], l'avocat a compromis une poursuite en diffamation et en calomnie au nom du défendeur. Lorsqu'il a eu connaissance du règlement intervenu, le défendeur a refusé de s'y conformer. Dans ce qui doit être considéré comme un modèle de concision dans un raisonnement judiciaire, le chancelier Boyd a déclaré : [traduction] « Nous sommes dans un pays libre et le défendeur a le droit de faire ce qu'il veut. Il doit être autorisé à faire valoir son action en cour », puis il a annulé le jugement sur consentement. Juste un an plus tard, dans la décision Hackett v. Bible [(1888), 12 PR 482 (Ont.)], le chancelier Boyd a déclaré : [traduction] « Dans la relation entre l'avocat et son client, le premier a le pouvoir de faire des compromis, non seulement sans que le second lui ait exprimé le souhait de le faire ou lui ait donné des instructions à cette fin, mais aussi contrairement à ce souhait ou à de telles instructions, tant que la partie adverse ou l'autre personne avec laquelle il traite n'est pas avisée que le pouvoir ostensible de l'avocat était limité[...] ». En l'espace d'un an seulement, le chancelier Boyd a eu l'occasion d'exposer les deux réactions diamétralement opposées au problème qui se pose encore aujourd'hui. Il aurait pu être utile de savoir comment le chancelier a personnellement résolu le conflit, mais, malheureusement pour nous, ces deux déclarations semblent avoir épuisé son intérêt pour le sujet et il ne dit rien de plus.

[...]

[41] Le raisonnement s'est complexifié au cours du siècle qui s'est écoulé depuis.

[42] En règle générale, un client (le mandant) est lié par un accord conclu par son avocat (le mandataire). Le débat qui subsiste porte sur les exceptions à cette règle.

[43] Le meilleur résumé de la différence entre les deux approches que je vais évaluer figure dans la décision *Lofthaug v. Canadian Immigration Specialists Ltd.*, 2011 ABQB 609 (conf par 2015 ABCA 52) au par. 34 :

[Traduction]

[34] À mon avis, la Cour d'appel [dans *Hrycoy Estate v. Hrycoy Estate*, 2004 ABCA 320] a clairement défini les situations dans lesquelles un accord de règlement sera écarté. Il s'agit des situations qui présentent les caractéristiques suivantes :

- a. une erreur réciproque a été commise et une nouvelle action pourrait être engagée afin d'obtenir le même effet;
- b. il y a eu une mauvaise compréhension ou une erreur de la part de l'avocat qui a conclu l'accord, mais ce dernier ne peut être exécuté qu'avec l'intervention du tribunal ;

- c l'avocat règle l'affaire sans y avoir été autorisé et la tierce partie est consciente de ce pouvoir limité (Alken Basin Drilling Ltd v Fraser (1994), 30 CPC (3d) 250 (AB QB), Racz v. District of Mission, [1988] 22 BCLR (2d) 70 (BCCA);*
- d. il est prouvé que l'avocat a conclu l'accord au mépris des instructions expresses et précises du client.*

[44] La différence entre ces deux courants jurisprudentiels réside dans la quatrième exception. En effet, le premier n'accepte pas cette exception, contrairement au deuxième. La question de savoir si cette quatrième exception s'applique dans notre contexte est fondamentale dans la présente affaire.

[45] Avant d'aborder la quatrième exception, je souhaite analyser la deuxième, qui entre en jeu lorsqu'un tribunal doit prendre des mesures positives pour mettre l'accord en application. Elle découle de l'arrêt *Neale v. Lennox*, [1902] A.C. 465 (U.K. H.L.). Dans cette affaire, la plaignante dans une requête en diffamation a demandé à son avocat d'accepter que l'action soit renvoyée à l'arbitrage en échange de la renonciation du défendeur à présenter des arguments sur sa réputation. L'avocat est parvenu à un accord pour le renvoi à l'arbitrage, mais n'a pas obtenu la clause de renonciation. À l'époque, un tribunal devait rendre une ordonnance pour qu'une affaire soit renvoyée à l'arbitrage. C'est ce que le tribunal de première instance avait fait, mais la Chambre des lords a annulé l'ordonnance en question parce qu'elle a conclu qu'un tribunal ne pouvait être lié par l'acte non autorisé de l'avocat d'une partie. Elle s'est exprimée comme suit :

[Traduction]

[...]

[...] Lorsque les parties sont légalement habilitées à s'engager par contrat, et qu'un contrat a bien été conclu, je ne peux pas aller à l'encontre du principe juridique qui empêche l'annulation du contrat : le contrat est, en droit, définitif et conclusif. Toutefois, lorsque deux parties, dans le cadre de leur arrangement, sollicitent l'intervention d'une cour de justice pour qu'elle statue si une mesure doit être prise ou pas, bien qu'une des parties n'y consente manifestement pas et ait plutôt très clairement signifié que son consentement au renvoi – c'est-à-dire le dessaisissement du tribunal ordinaire – ne pouvait se faire qu'à certaines conditions, je ne donnerai certainement jamais mon aval à la proposition selon laquelle un avocat peut contredire les instructions de son client et agir sans l'autorisation de ce dernier de manière à lier notre Cour elle-même.

[...]

[46] Je me suis demandé si la présente affaire entraînait dans cette exception et j'ai conclu que ce n'était pas le cas. L'accord de règlement n'exigeait aucune mesure positive de la part de la Commission. Lorsqu'un plaignant retire son grief, la Commission devient *functus officio*, ce qui signifie que son travail est terminé et qu'elle n'a plus compétence pour entendre ce grief (voir *Canada (Procureur général) c. Lebreux*, [1994] A.C.F. no 1711 (CA)(QL)), sauf dans certains cas exceptionnels, par exemple pour résoudre un différend portant sur les modalités de règlement (voir *Kennedy c. Administrateur général (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2023 CRTESPF 118). Si l'accord conclu par les parties obligeait la Commission à intervenir, notamment pour rendre une ordonnance sur consentement, cette exception pourrait s'appliquer. Cependant, l'accord de règlement dans le présent cas n'exige aucune mesure de la part de la Commission, si ce n'est qu'elle se prononce sur la requête. J'estime donc que l'exception ne s'applique pas.

[47] Par souci de clarté, je précise qu'il ne fait aucun doute que la première et la troisième exceptions ne s'appliquent pas dans le présent cas. Il n'y a pas eu d'erreur réciproque de la part de la représentante de la plaignante et de l'avocat de l'employeur : l'agent négociateur et l'employeur déclarent tous deux clairement qu'ils savaient ce qu'ils acceptaient. Rien n'indique non plus que l'avocat de l'employeur savait que l'autorisation donnée à la représentante de la plaignante pour régler cette affaire comportait des limites. La plaignante soutient qu'au contraire, en raison de la nature de la présente affaire, il y a automatiquement ou invariablement de telles limites; je reviendrai sur cet argument plus tard.

[48] Quant à la quatrième exception, comme je l'ai déjà dit, il existe deux courants dans la jurisprudence au Canada. Selon le premier, le mandant est lié par tout règlement que conclut son mandataire, même s'il n'a pas autorisé ce dernier à accepter le règlement en question. Dans le deuxième courant jurisprudentiel, le mandant n'est pas lié par l'accord conclu par son mandataire lorsque ce dernier agit contrairement à ses instructions.

[49] Je privilégie la première interprétation et c'est celle que je suivrai. Les motifs de ma décision sont exposés ci-dessous.

[50] Le premier courant dans la jurisprudence canadienne découle de l'arrêt *Scherer v. Paletta*, 1966 CanLII 286 (ON CA), qui concernait un accident de la route. Le

défendeur, par demande reconventionnelle, proposait de régler l'action pour 15 000 \$. Le demandeur reconventionnel et son avocat avaient des versions différentes de ce qui s'est passé ensuite (un peu comme dans la présente affaire). Le plaignant disait avoir refusé les 15 000 \$ en donnant pour directive à son avocat d'essayer d'obtenir une meilleure offre, qui serait soumise à son approbation. L'avocat du plaignant a déclaré que son client lui avait dit d'essayer d'obtenir plus d'argent, mais qu'il accepterait les 15 000 \$. Il a offert de régler l'action pour 17 500 \$ plus 2 000 \$ pour les frais, ce que le défendeur a accepté. Lorsque le demandeur a tenté d'aller en procès, le défendeur a demandé l'exécution de l'accord.

[51] La Cour d'appel de l'Ontario a appliqué le règlement sans résoudre le différend factuel qui opposait le demandeur et son avocat, et s'est exprimée en ces termes :

[Traduction]

[...]

La question à trancher est de savoir si le défendeur est en droit de faire exécuter par voie de jugement le règlement intervenu entre lui et l'avocat du demandeur, compte tenu du différend concernant la limite imposée au mandat et dont il n'avait pas connaissance. La Cour n'a pas à décider si le mandat de représentation était ou non assorti de limites.

L'ouvrage Bowstead on Agency, 12e éd, aux pp 65-66, examine la portée de l'autorisation implicite accordée à un avocat et souligne que la relation entre un avocat et son client s'assimile en général à celle qui existe entre un mandant et un mandataire.

Le pouvoir d'un avocat découle de son mandat et, en ce qui concerne son client, il se limite à la question visée par le mandat et est soumis aux restrictions énoncées dans le mandat. La situation est différente, par contre, envers les autres personnes avec lesquelles l'avocat peut négocier. Le pouvoir d'un avocat de parvenir à un compromis peut être sous-entendu dans le mandat de représentation en justice, à moins que la partie adverse soit informée d'une limite imposée à ce pouvoir. Un client qui a retenu les services d'un avocat considère ce dernier comme son mandataire chargé de mener à bien l'affaire pour laquelle il a été engagé. En général, l'avocat est le mandataire autorisé du client pour toutes les questions qui pourraient raisonnablement être soulevées et tranchées dans l'instance pour laquelle il est mandaté. Lorsqu'un mandant donne à un mandataire l'autorisation générale d'agir en son nom, il est lié à l'égard des tiers par tout acte accompli par le mandataire qui est accessoire à l'exercice normal du mandat ou qui entre dans la portée apparente du pouvoir accordé au mandataire. Entre le mandant et le mandataire, le pouvoir peut être limité par un accord ou des instructions spéciales, mais à l'égard des tiers, le pouvoir du

mandataire est celui dont il semble raisonnablement être investi, compte tenu de toutes les circonstances, et qui peut être raisonnablement inféré de la nature de son emploi et de ses fonctions. L'étendue de l'autorisation est donc largement tributaire de la catégorie de mandataire employé, à la condition que ce dernier agisse dans les limites de sa représentation habituelle ou bien conformément à la relation entre lui et le mandant ou aux règles habituelles du métier ou de la profession qu'il exerce.

Un avocat dont le mandat est établi dans une instance particulière peut engager son client par un compromis intervenu durant l'instance en question, à moins que son client ait limité son pouvoir et que la partie adverse ait connaissance de cette limite, sous réserve toujours du pouvoir discrétionnaire de la Cour – advenant qu'il soit nécessaire que celle-ci intervienne par voie d'ordonnance – d'examiner les circonstances puis d'intervenir ou de refuser d'intervenir si elle le juge opportun, et sous réserve également de l'incapacité du client. Il s'ensuit que, si un avocat peut avoir l'autorité apparente de lier son client au compromis négocié, ni lui ni le client n'ont le pouvoir d'obliger la Cour à agir d'une manière particulière, de sorte que, si le compromis nécessite que la Cour rende une ordonnance, l'absence d'autorisation peut être portée à la connaissance de la Cour à tout moment avant son intervention, et la Cour peut refuser de permettre la mise en état de son ordonnance. Toutefois, si les parties sont majeures et capables, en pratique, lorsqu'il n'y a pas de différend quant à l'existence d'un mandat et aux modalités acceptées par les avocats des parties, la Cour ne se lance pas dans une enquête pour savoir s'il y avait des limites imposées au pouvoir de l'avocat par son client.

[...]

[52] Les tribunaux de l'Ontario ont assez systématiquement suivi l'arrêt *Scherer* en déclarant qu'il est bien établi en droit qu'un avocat a le pouvoir ostensible de lier son client et que l'avocat de la partie adverse peut se fier à ce pouvoir en l'absence d'avis ou d'indication contraire; voir *Dick v. McKinnon*, 2014 ONCA 784 au par. 4, et *Oliveira v. Tarjay Investments Inc.*, 2006 CanLII 8870 (ON CA) au par. 2, entre autres. Les tribunaux d'autres administrations ont également suivi cette approche; voir *Cosper v. Cosper*, 1995 NSCA 122, et *Gray c. R.*, 2004 CanLII 47133 (NB CA), par exemple.

[53] Le deuxième courant de jurisprudence admet qu'en règle générale, un avocat peut lier son client à un accord; toutefois, l'accord ne lie pas le client lorsque l'avocat a défié les instructions expresses de son client. Cette deuxième interprétation découle de la décision *Yannacopoulos v. Maple Leaf Milling Co. Ltd.*, 1962 CanLII 458 (BC SC). Cette affaire portait aussi sur un accident de la route. Les avocats des deux parties ont convenu de régler la demande et la demande reconventionnelle pour 1 850 \$ (soit la

moitié de ce qui était réclamé initialement). Le problème concernait une demande reconventionnelle. Le défendeur avait demandé à son avocat de régler à parts égales mais sans se désister de la demande reconventionnelle. La Cour suprême de la Colombie-Britannique a cité l'arrêt *Shepherd v. Robinson*, [1919] 1 K.B. 474, selon lequel [traduction] « [...] la Cour « n'utilisera pas de son pouvoir pour obliger les parties à se conformer à un accord conclu par erreur ». Les tribunaux de la Colombie-Britannique (voir p ex *Hawitt v. Campbell*, 1983 CanLII 307 (BC CA), et *Baldissera v. Wing*, 2000 BCSC 1788 au par. 31) et de l'Alberta (voir p ex *W.C. v. D.C.*, 1986 ABCA 116) ont eu tendance à suivre cette approche, mais d'autres décisions de juridictions d'appel en Alberta font la distinction entre une erreur et le non-respect d'instructions expresses et ont jugé qu'un règlement conclu en raison de l'erreur d'un avocat est exécutoire mais pas un règlement conclu malgré des instructions expresses contraires (voir *Correia v. Danyluk*, 2001 ABCA 148).

[54] Par conséquent, je dois décider s'il existe une exception à la règle générale selon laquelle un plaignant est lié par le règlement conclu par sa mandataire et représentant lorsque ce dernier s'engage au mépris des instructions expresses du plaignant, ce que Mme Cole allègue dans le présent cas. Autrement dit, je dois choisir entre le premier et le deuxième courants jurisprudentiels que j'ai décrits précédemment.

[55] J'ai choisi de suivre le premier, et ce, pour deux raisons.

[56] Premièrement, je suis d'accord avec la Cour d'appel du Manitoba lorsqu'elle a déclaré explicitement, dans l'arrêt *Pearson v. Plester*, 1989 CanLII 5189 (MB CA), qu'elle accordait préséance au premier courant de jurisprudence. Elle l'a fait parce qu'elle a conclu que l'arrêt *Yannacopoulos* reposait en réalité sur la deuxième exception.

[57] En effet, de nombreuses administrations font une distinction entre le désistement d'une partie à une instance et une ordonnance judiciaire rejetant l'instance parce qu'un désistement n'emporte pas interdiction de la remise en cause, contrairement à une ordonnance d'un tribunal; voir *Philipos c. Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 79 aux par. 13 et 19, et *DLC Holdings Corp v. Payne*, 2021 BCCA 31 au par. 45, où les cours d'appel analysent la différence entre un désistement et le rejet d'une instance par ordonnance du tribunal. Je ne me propose pas d'examiner cette différence en profondeur. Je cherche simplement à expliquer pourquoi de nombreux accords de règlement conclus dans d'autres administrations

contiennent une disposition stipulant que les parties consentiront à ce que le tribunal rejette définitivement une action par voie d'ordonnance.

[58] C'était le cas dans l'arrêt *Yannacopoulos*, où les parties avaient convenu dans leur accord qu'elles solliciteraient un jugement sur consentement rejetant l'action. Bien que la Cour suprême de la Colombie-Britannique ait justifié son refus de contraindre l'exécution du règlement en insistant sur le fait que l'avocat avait conclu l'accord malgré les instructions contraires qu'il avait reçues, en fait, elle s'appuyait sur la deuxième exception parce que le règlement exigeait qu'elle prenne une mesure positive. En d'autres termes, la situation était identique à celle de l'arrêt *Neale*.

[59] Même si la Cour d'appel du Manitoba n'a examiné que l'arrêt *Yannacopoulos*, je suis d'accord avec elle pour dire qu'un examen attentif de nombreuses affaires censées appliquer la quatrième exception reposent plus exactement sur la deuxième. Je constate par exemple que, dans l'arrêt *Dickson v. Poon Estate*, 1982 ABCA 112, la Cour d'appel de l'Alberta a aussi limité l'application de l'arrêt *Yannacopoulos* aux situations dans lesquelles l'intervention de la cour était requise – ce qui n'était pas le cas dans l'affaire *Dickson*, où il y avait tout au plus un désistement et non une ordonnance sur consentement. Plus précisément, il existe de nombreux cas où l'arrêt *Yannacopoulos* a été appliqué même s'ils ne nécessitaient pas d'ordonnance sur consentement ou d'autre forme d'intervention judiciaire. Cependant, j'éprouve le même doute que la Cour d'appel du Manitoba dans l'arrêt *Pearson*, pour qui ces affaires ont exagéré la portée de l'exception prévue dans l'arrêt *Yannacopoulos*.

[60] Ensuite, le premier courant jurisprudentiel s'inscrit mieux dans le régime spécialisé des relations de travail que doit appliquer la Commission. Le deuxième courant de jurisprudence aurait pour conséquence, en pratique, de faire en sorte que les employeurs et les agents négociateurs ne concluraient pas d'accords sans insister d'abord pour que leurs mandants confirment directement (probablement par écrit) qu'ils ont donné à leur représentant la permission de présenter ou d'accepter l'offre en question. Cette démarche va à l'encontre des négociations dans le cadre d'un système de relations de travail efficace et collaboratif.

[61] Le préambule de la *Loi* énonce que ses objectifs comprennent l'engagement à « résoudre de façon juste, crédible et efficace les problèmes liés aux conditions d'emploi » et que « l'engagement de l'employeur et des agents négociateurs à l'égard

du respect mutuel et de l'établissement de relations harmonieuses est un élément indispensable pour ériger une fonction publique performante et productive ». Exiger des représentants qu'ils apportent la preuve que leurs mandants ont autorisé une offre ou son acceptation empêcherait de résoudre les problèmes de façon efficace. Cette obligation dénoterait aussi un manque de respect, car elle laisse entendre que le représentant de la partie adverse n'a peut-être pas fait son travail correctement.

[62] Le Parlement aurait pu confier à la Commission la responsabilité d'évaluer l'équité ou le caractère probant des accords conclus pour résoudre des différends. C'est ce qu'ont fait le Parlement et les législateurs provinciaux dans les dispositions sur les droits de la personne en particulier. Par exemple, le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a utilisé ce pouvoir légal dans la décision *LaFayette v. Municipality of Saanich Police Department*, 2024 BCHRT 222, pour permettre la poursuite d'une plainte malgré un règlement conclu entre l'avocat de la plaignante et le défendeur. Le tribunal a exercé la compétence dont il était légalement investi pour décider s'il serait injuste de refuser d'entendre la plainte – en dépit de l'accord de règlement – et, pour parvenir à sa décision, il s'est appuyé en partie sur le fait que l'avocat de la plaignante semblait avoir réglé la plainte sans avoir reçu d'instructions de sa cliente à cette fin. La Commission n'a pas de compétence similaire lui permettant d'approuver ou de rejeter les modalités d'un accord de règlement.

[63] Pour ces raisons, j'ai conclu qu'un employé est lié par le règlement intervenu entre son représentant syndical et l'employeur, même s'il a expressément demandé au représentant de ne pas proposer ou accepter cet accord. Mme Cole affirme que c'est ce qui s'est passé. Elle reste liée par l'offre que sa représentante a faite à l'employeur, même si elle lui avait donné pour instruction de ne pas présenter cette offre.

C. Dans le présent cas, un pouvoir apparent de régler le litige avait été accordé

[64] Le principal argument de Mme Cole tient au fait que l'employeur savait ou aurait dû savoir que sa représentante n'avait pas le pouvoir de régler le différend parce que son grief avait été renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*. Mme Cole souligne à juste titre qu'un grief renvoyé à l'arbitrage sur le fondement l'alinéa 209(1)b) « ... n'appartient **pas** à l'agent négociateur » [le mot en évidence l'est dans l'original]. Le plaignant doit donc consentir à tout règlement de son grief. Je suis d'accord avec cette affirmation. Je suis également d'accord avec Mme Cole pour dire que c'est l'interprétation correcte de la décision *Renaud*.

[65] Selon Mme Cole, ce principe signifie que l'employeur aurait dû comprendre les limites de l'autorisation donnée à l'agent négociateur pour régler une affaire disciplinaire. Je suis du même avis. Toutefois, cet argument ne règle pas la question soulevée dans le présent cas. Il ne s'agit pas ici de savoir si l'agent négociateur de Mme Cole avait le pouvoir de régler son grief sans son consentement, ce qui n'est pas le cas, et personne n'avance le contraire. La question est de savoir si la représentante de Mme Cole avait le pouvoir apparent de régler le grief. Dans son renvoi à l'arbitrage, Mme Cole indique qu'elle sera représentée par son agent négociateur. Son agent négociateur a désigné une personne pour représenter Mme Cole. À moins qu'il ne reçoive un avis contraire, l'employeur croira ou comprendra raisonnablement que le représentant s'exprime au nom du fonctionnaire qui s'estime lésé.

[66] L'article 212 de la *Loi* met aussi à mal l'argument de Mme Cole selon lequel un employeur ne peut s'appuyer sur le pouvoir apparent d'un agent négociateur pour régler un grief. Cet article permet à un employé faisant partie d'une unité de négociation sans agent négociateur d'être représenté par une organisation syndicale. C'est possible dans le cas d'un grief renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*. Le pouvoir de ce représentant ne découle pas de l'appartenance de l'employé à une unité de négociation représentée par un agent négociateur, mais bien de la volonté expresse de l'employé d'être représenté. Par conséquent, la *Loi* prévoit qu'il y a représentation lorsqu'un grief est renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b), peu importe que l'organisation syndicale soit un agent négociateur ou que l'affaire relève d'une convention collective. Autrement dit, dans ce régime légal, la représentation par une organisation syndicale dans le cadre d'un grief n'est pas limitée aux cas où l'organisation représente un membre qui fait partie de son unité de négociation.

[67] La *Loi* envisage donc qu'un représentant ne soit pas un représentant parce qu'il est un agent négociateur pour les griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b).

[68] En bref, le fait qu'un fonctionnaire s'estimant lésé a le droit de contrôler un grief déposé en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi* ne signifie pas que les employeurs ne devraient pas présumer que le représentant de l'agent négociateur parle au nom du fonctionnaire lorsqu'il négocie avec l'employeur. Cette présomption ne peut être écartée sans que ce soit dit expressément.

[69] Ce genre de déclaration expresse est facile à formuler et l'est couramment. Ainsi, le représentant peut mentionner qu'il fait une offre sans avoir reçu d'instructions parce qu'il cherche à trouver une solution que les deux représentants recommanderaient ensuite à leurs mandants. Il peut également déclarer qu'il accepte une offre sous réserve de l'approbation de son mandant. L'agent négociateur et l'employeur peuvent aussi s'entendre sur le fait que tous les accords intervenus entre les représentants doivent être approuvés par leurs mandants. Or il ne semble y avoir eu aucune entente de la sorte dans le présent cas; la représentante de Mme Cole n'a pas non plus expressément avisé l'employeur qu'elle était restreinte dans sa capacité de présenter l'offre en question.

[70] Lorsque j'ai demandé aux deux parties de présenter des observations sur la question du pouvoir apparent, j'ai attiré leur attention sur la décision *Lovic v. Faculty Association of the University of Calgary*, 2023 CanLII 6169. Dans cette affaire, la Commission des relations de travail de l'Alberta a examiné une plainte relative au devoir de représentation équitable, où le plaignant soutenait qu'il n'avait pas consenti à l'accord conclu par son agent négociateur pour régler son grief. La commission albertaine a conclu qu'il y avait un accord contraignant, en partie parce qu'elle a jugé non crédible le témoignage du plaignant, qui affirmait n'avoir jamais accepté l'accord en question. En outre, dans cette province, l'agent négociateur pouvait régler le grief sans l'autorisation du plaignant.

[71] Je suis d'accord avec Mme Cole pour dire que la décision *Lovic* n'est pas directement pertinente dans le présent cas à cause de cette différence. Toutefois, la commission albertaine a souligné que certains éléments d'un règlement nécessitent le consentement du plaignant, par exemple la clause de renonciation, car un syndicat ne peut pas promettre qu'un membre n'engagera pas une autre poursuite. Pour ces éléments, elle a conclu (au paragraphe 87) que l'employeur avait compris que le représentant syndical négociait également pour le plaignant. Autrement dit, le représentant syndical avait un pouvoir apparent. Bien que la commission albertaine ait conclu que le représentant avait un pouvoir réel, je souscris à sa conclusion selon laquelle un représentant a le pouvoir apparent ou ostensible de négocier au nom du fonctionnaire s'estimant lésé, même si le règlement nécessite le consentement de ce dernier.

[72] Enfin, Mme Cole s'appuie sur la décision *Fontaine c. Robertson*, 2021 CRTESPF 19. Il s'agissait d'une plainte relative au devoir de représentation équitable. Le plaignant avait déposé un grief fondé sur une prétendue violation de la convention collective. Son agent négociateur a accepté une contre-offre de l'employeur pour régler le grief. La Commission a souligné qu'un grief appartient au plaignant individuel et que, par conséquent, « lui seul peut accepter une offre de règlement de l'employeur », de sorte que l'agent négociateur « ne pouvait accepter au nom du plaignant la contre-offre de l'employeur ».

[73] Toutefois, dans cette affaire, il ne s'agissait pas de savoir si l'accord était contraignant à l'endroit de l'employeur et du plaignant, mais seulement si l'agent négociateur avait manqué à son devoir de représentation équitable en réglant le grief sans l'autorisation de l'employé. La Commission a conclu que ce devoir n'avait pas été respecté. Il ne s'ensuit pas que l'accord de règlement négocié au nom du plaignant n'était pas valable, mais bien que ce dernier pouvait porter plainte contre l'agent négociateur.

[74] Si Mme Cole n'a jamais donné pour instruction à sa représentante de faire une offre en vue de régler son grief suivant les modalités qui ont finalement été convenues, elle peut déposer une plainte en invoquant un manquement au devoir de représentation équitable. C'est ce qu'elle a fait et son recours, s'il y en a un, est là.

[75] Mme Cole soutient qu'elle ne devrait pas être obligée de déposer une telle plainte, qui ne ferait qu'ajouter une étape supplémentaire à ce processus, selon elle. Elle semble présumer que la Commission, afin de régler la plainte relative au devoir de représentation équitable, a pour seule option d'ordonner l'audition de son grief. Au contraire, la Commission dispose d'un large pouvoir de réparation puisqu'elle peut, au titre du paragraphe 192(1) de la *Loi*, « rendre à l'égard de la partie visée par la plainte toute ordonnance qu'elle estime indiquée dans les circonstances ». Il est vrai que la Commission ne pourrait pas réintégrer Mme Cole dans son emploi une fois que cette dernière a porté plainte en raison d'un manquement au devoir de représentation équitable; toutefois, elle pourrait ordonner une réparation qui indemnise Mme Cole pleinement pour la perte de son droit à la réintégration. Je ne ferais que formuler des hypothèses à ce stade-ci sur la mesure corrective que la Commission ordonnerait, le cas échéant, devant une telle plainte; toutefois, je suis d'avis qu'une plainte invoquant un manquement au devoir de représentation équitable ne fait pas juste « ajouter une

étape supplémentaire au processus », mais qu'elle pourrait au contraire se traduire par une réparation adéquate pour Mme Cole.

[76] En conclusion, la représentante de l'agent négociateur avait le pouvoir apparent de lier Mme Cole pour régler son grief. Mme Cole est donc liée par le règlement conclu par sa représentante et le SCC.

[77] Enfin, Mme Cole mentionne dans ses observations, à plusieurs reprises, le fait qu'elle n'a pas signé l'accord de règlement. La signature n'est pas une condition obligatoire pour qu'un accord soit valable. Comme l'a souligné la Commission de règlement des griefs de l'Ontario au paragraphe 33 de la décision *Ontario Public Service Employees Union v Crown in Right of Ontario*, 2013 CanLII 74176 (ON GSB), [traduction] « les signatures sur un document servent à confirmer habituellement qu'un accord a été conclu, mais pour que cet accord soit contraignant, la présence de signatures n'est pas nécessaire ».

V. Réparation

[78] L'employeur sollicite deux ordonnances : une déclaration selon laquelle les modalités de l'accord sont valides et exécutoires de même qu'une ordonnance enjoignant à Mme Cole de signer les modalités de l'accord et l'annexe qui y est jointe pour leur mise en œuvre. Le SCC n'a produit aucune observation à l'appui de l'une ou l'autre de ces réparations. Mme Cole n'a pas non plus présenté d'observations sur la réparation qu'elle estimerait appropriée.

[79] J'ai décidé de n'accorder aucune de ces deux mesures de réparation.

[80] Un jugement déclaratoire constitue une réparation discrétionnaire (voir *Ewert c. Canada*, 2018 CSC 30 au par. 83). J'ai décidé de ne pas prononcer de jugement déclaratoire dans le présent cas parce que je ne vois pas quel objectif il permettrait d'atteindre en matière de relations de travail ni quel en serait l'avantage pratique pour les parties. En outre, une déclaration au sujet de la validité du règlement pourrait avoir une incidence sur l'issue de la plainte déposée par Mme Cole contre son agent négociateur pour manquement au devoir de représentation équitable, ce qui n'est pas mon intention. Les motifs exposés dans la présente décision suffiront à résoudre le différend entre les parties, sans qu'il soit nécessaire de recourir à un jugement déclaratoire.

[81] Le SCC n'a pas non plus présenté d'observations appuyant la compétence qu'aurait la Commission de forcer un plaignant à signer un document. La Commission peut ordonner à des parties de se conformer à un accord, mais elle ne peut pas ordonner à quelqu'un de le signer.

[82] Au lieu de cela, je prononcerai deux ordonnances. Premièrement, j'ordonne au SCC de mettre en œuvre sa part des modalités du règlement et d'accorder à Mme Cole tous les avantages que ce règlement lui accorde. Je ne souhaite pas les énumérer afin de préserver la confidentialité de l'accord. Je ne dispose pas non plus d'éléments de preuve me permettant de savoir si le SCC a déjà exécuté ou pas la totalité ou une partie de l'accord.

[83] Deuxièmement, je rendrai une ordonnance où le grief sera réputé avoir été retiré, ce qui mettra fin au litige entre Mme Cole et le SCC. Mme Cole est toujours en conflit avec son agent négociateur.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

VI. Ordonnance

[85] Le SCC mettra en œuvre les modalités énoncées dans l'accord qu'il a signé en lien avec le grief dont il est question dans le présent cas.

[86] Le grief est réputé avoir été retiré.

Le 8 janvier 2025.

Traduction de la CRTESPF

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