
ARBITRAGE DE GRIEF
EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, L.R.C. (1985), ch. L-2

ENTRE :

CANADIAN BROADCASTING CORPORATION (CBC) /
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

(L' « EMPLOYEUR »)

ET :

ASSOCIATION OF PROFESSIONALS AND SUPERVISORS/
ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS ET SUPERVISEURS

(LE « SYNDICAT »)

ET :

MADAME BRENDA LEVY

(LA « PLAIGNANTE »)

Convention collective : 2008-2013

Grief : APS-OTT. 2013-01

Moyens préliminaires – licenciement – indemnité – retraite - *estoppel*

SENTENCE ARBITRALE INTERLOCUTOIRE

Tribunal : M^e Serge Brault, Méd. A. et Arb. A., arbitre unique

Comparutions pour l'Employeur : M^e Alexandre W. Buswell (Borden Ladner Gervais), procureur, assisté de :
Mme Loretta Hensel, relations de travail

Comparutions pour le Syndicat : M^e Katty Duranleau (Trudel, Nadeau),
procureure, assistée de :
M. Claude Beausoleil, APS
Mme Brenda Levy, plaignante

Lieu de l'audience : Ottawa

Date d'audience : 18 décembre 2014

Réception des dernières notes écrites : 25 mars 2015

Date de la sentence : 26 mai 2015

I

INTRODUCTION

[1] Cette sentence interlocutoire décide d'un moyen d'irrecevabilité à deux volets présenté par la Canadian Broadcasting Corporation/Société Radio-Canada, l'Employeur, à l'encontre d'un grief déposé le 15 mai 2013 par l'Association des Professionnels et Superviseurs, le Syndicat, à la suite du licenciement de madame Brenda Levy, la plaignante, le 30 avril précédent.

[2] Subsidiairement, dans l'éventualité du rejet de son moyen d'irrecevabilité, l'Employeur réclame la restitution de l'indemnité de licenciement versée à la plaignante le 31 juillet 2013 au motif que celle-ci aurait volontairement mis fin à son emploi en décidant de prendre sa retraite et, du coup, ainsi renoncé à son grief.

[3] Pour une bonne compréhension du litige, il est utile de citer les dispositions suivantes de la convention collective :

ARTICLE 3 DROITS DES PARTIES

[...]

3.2. La Société reconnaît l'Association comme agent négociateur exclusif de tous les employés inclus dans l'unité de négociation définie par le Conseil canadien des relations du travail dans son ordonnance d'accréditation publiée le 6 septembre 1995 et modifiée périodiquement.

[...]

ARTICLE 16

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS ET LICENCIEMENT

16.1

Les parties conviennent que l'Annexe « D » intitulée Réaménagement des effectifs (Extrait de la Politique 2.2.12 des Ressources Humaines - Départ) fait partie de la présente convention et est précisée par les dispositions énoncées ci-après.

16.1.1.

S'il y a plusieurs postes similaires à l'intérieur d'une même direction de service (Directeur ou Directeur senior en l'absence d'un Directeur) et d'une même localité et que certains postes doivent être éliminés, la Société conservera les employés les plus qualifiés quant aux compétences et aux habiletés requises afin de satisfaire aux besoins opérationnels du service une fois le réaménagement des effectifs terminé. Lorsque deux ou plusieurs

employés sont considérés comme égaux au niveau des compétences et des habiletés requises pour le poste, l'employé ayant plus d'ancienneté sera retenu.

Lorsque deux ou plusieurs employés ne sont pas considérés comme égaux au niveau des compétences et des habiletés requises pour le poste et que la Société entend maintenir en poste un employé ayant moins d'ancienneté, celle-ci fera connaître son intention à l'Association avant l'émission d'un avis de postes excédentaires.

Aux fins d'évaluation des candidats, la Société utilisera la procédure de gestion du rendement énoncée à l'article 10 de la présente convention collective, et considérera, à tout le moins, les trois (3) derniers cycles complets d'évaluation de même que les critères nécessaires et reliés au poste à combler.

[4] Le paragraphe 8.1 de la *Loi d'interprétation*, L.R.C. [1985], c. I-21, auquel nous renvoie le procureur patronal est également pertinent au litige :

Le droit civil et la common law font pareillement autorité et sont tous deux sources de droit en matière de propriété et de droits civils au Canada et, s'il est nécessaire de recourir à des règles, principes ou notions appartenant au domaine de la propriété et des droits civils en vue d'assurer l'application d'un texte dans une province, il faut, sauf règle de droit s'y opposant, avoir recours aux règles, principes et notions en vigueur dans cette province au moment de l'application du texte.

[5] Les parties reconnaissent l'arbitre valablement saisi du grief et ne soulèvent aucun moyen à l'encontre de la procédure suivie. Une audience a été tenue aux fins des présentes où l'Employeur a cité à témoigner la plaignante comme seul témoin. Un certain nombre de documents ont également été produits. Les procureurs ont subséquemment plaidé par écrit.

II

LA PREUVE

[6] À l'audience, la plaignante a témoigné au sujet des circonstances du versement de l'indemnité de départ qu'elle a reçue après l'annonce de son licenciement.

[7] À son arrivée à la Société, en 1979, la plaignante est employée comme réceptionniste. Elle gravit les échelons et occupe la fonction de *Unit Manager* au moment de son licenciement. Elle a toujours travaillé à Ottawa.

[8] En rentrant au travail le matin du 30 avril 2013, la plaignante, qui ne s'y attend pas du tout, est informée dans les termes suivants, après 30 ans de service, qu'elle est licenciée, formellement à compter de la fin juillet :

Dear Brenda:

As discussed today, this is to inform you that the position you occupy has been declared redundant.

Your last day on the payroll will be July 30, 2013.

In accordance with the CBC/APS Collective Agreement, you are entitled to:

1. Three months' notice. This letter constitutes notice. During your notice period, from April 30, 2013 to July 30, 2013 you are not required to be actively at work. You will not be entitled to Short or Long Term Disability nor will you earn annual leave credits during this period.

2. In addition to salary earned up until your last day of work, you are entitled to lay-off pay equivalent to one week for every four months of continuous service (or major portion thereof) to a maximum of 78 weeks.

3. All outstanding annual leave and time in lieu credits owed to you will be paid in a lump sum payment.

4. All payments are subject to statutory deductions.

5. You will be provided with Outplacement Assistance from Optimum Talent (KWA) for a period of 3 months.

6. As an APS member whose position has been declared redundant, you may have rights under Article 16 of the CBC/APS Collective Agreement.

[...]

[9] La plaignante est priée de rendre ses clés, sa carte d'identité, etc., et de quitter sur le champ bien que lui soit formellement donné un avis de congé de trois mois, soit jusqu'au 31 juillet 2013.

[10] Comme l'indique la lettre précitée, on l'informe qu'elle touchera une indemnité de licenciement ("*you are entitled to lay-off pay...*") d'un maximum de 78 semaines, en outre de bénéficier de l'article 16 (supra) de la convention.

[11] Le 15 mai 2013, la plaignante dépose le grief suivant :

On April 30, 2013, I, Brenda Levy, was informed of the termination of my employment with CBC for the stated reason "that the position I occupied was declared redundant." This decision is unjustified and without just cause considering the circumstances surrounding it.

In addition, the decision to terminate my employment is unjust as it follows the creation, without posting, of a new position of Resources Manager for which I had the suitable competencies and seniority.

I am therefore asking that I be reinstated immediately in my position of Unit Manager and be reimbursed for all lost wages and other benefits contained in the collective agreement.

[...]

[12] Pendant les trois mois qui suivent l'annonce de son licenciement, la plaignante, priée de rester chez elle, continue d'être rémunérée comme si elle avait été au travail.

[13] Parallèlement, la plaignante échange avec le Service des ressources humaines concernant une éventuelle prise de retraite anticipée et aussi les conditions auxquelles elle pourrait continuer de toucher certains bénéfices, tout cela "*... as [her] grievance moves forward...*".

[14] Le 5 juin, la plaignante écrit explicitement à l'Employeur :

[...] As my grievance moves forward, I need to go over the severance details, and how to arrange payment for benefits beyond July 30. Who should I be dealing with?

[15] Et le 24 du même mois, s'adressant au Service des ressources humaines, elle écrit :

Although my current employment situation is subject to a filed grievance and is therefor uncertain, I have been advised that I should prepare for possible outcomes and therefor require immediate answers to severance and pension related matters.

I have a couple of questions in the meantime-

1. Who can I set up an appt with ex Ottawa on pension details?

2. *What about long term service gratuity? I have 34 years unbroken service.*
3. *Copies of required documents-are they just reg. photocopy?*
4. *With the severance monies, how do I set up when I want it? What choices di I have? Can I get it biweekly? Or even defer until 2014? Can I set up the schedule?*
5. *Again, with severance monies, how do I not star pension till I choose a diff date... as these 2 things are linked do I deal with PAC or HR?*
6. *If I defer pension for eg. till Jan 1, 2014, what happens to the pension monies that I would have collected as of Aug 1? Why would I not collecte from Aug 1-till Jan 1, 2014...seems to me I loose that money?*
7. *Explain « un reduced » pension. I have 85 formula right now, but only 33.58 yrs of pensionable time...I don't understand between 35 yrs of service (full pension ie. 70%) or "undreduced" right now 33.58 yrs. » [sic]*

[16] Le 11 juillet 2013, la plaignante reçoit le courriel suivant de l'Employeur, courriel dans lequel il est question de « *final monies* » :

Hi Brenda,

Attached, you will find information regarding your final monies including your leave banks.

In order for us to proceed with the payment of your final monies, you will need to review the termination process and complete the appropriate forms available on the web site noted below.

All necessary information should be on this site. In order to avoid delays in the payment of your final monies, we recommend that you complete the process/forms as soon as possible.

[...]

[17] La plaignante répond le 15 juillet :

I have taken this information for consultation-and here are questions-

Also as the information was only just received, I need to know my deadlines for submission. I have been asking for some time and do not want to be penalized.

1. *The basic calculation for the payout is calculated incorrectly.*

My annual is \$77,071 per year (52 weeks).

77,071/52 weeks x 78 = \$115,606.49

I know the pay periods were used (ie. 26.1) but payroll pay periods should not be part of this calculation I have been advised.

- 2. I need the detailed calculations for the RSP transfer of \$37,500.*
- 3. I want the final figures and calculations for the annual leave payout.*
- 4. The salary recovery from 1998, was this part of my T4 in 1998 and therefore paid tax? How will this be treated for tax purposes in 2013 T4? ie. Reduced from annual income?*
- 5. On the paperwork provided it reflects .3913 as available buyback service, but the PAC website is reflecting .326...which figure is correct? If I do buyback the available (\$585.17) how does this affect my pension level?*
- 6. I never did receive any annual salary review-for the past year 2012-13. How can anyone assume there was no annual increase? Can you check on the status of this review?*

I am hoping to get these answers asap to move forward asap.

[18] Le même jour, le Service des ressources humaines et la plaignante échangent d'autres courriels.

[19] L'Employeur écrit :

Hi Brenda,

I just wanted to let you know about the deadlines. Since your end date is July 31st, 2013, that falls in the pay period of July 29-Aug 11/2013 which is for the payday of August 22nd, 2013.

The means, if you want this money to be paid for the pay of August 22nd, you need to have the documents to us by August 12-13, 2013. If you are not ready by that date, that is ok. We will not process any of the payments without your signed instructions.

- 1. As you mentioned, we use 26.1 to determine pay periods. We use 52.2 weeks for our calculations for weeks.*
- 2. Are you asking about the years of service for the eligible amount?*
- 3. The annual leave payouts are an estimate because employees tend to change their plans prior to departure or revise time cards etc. all at the last minute. If you want an exact amount, I can confirm your annual leave balance with your Manager and then simulate a payout.*
- 4. There are adjustments made for income tax as well as benefits when we process the recovery. What do you need to know exactly?*
- 5. Can you email me copies of the buy back statement? I'll get the buy back area to double check.*

6. *Local HR will have more information on that but Kathleen is on sick leave, I'll see what I can find out.*

Sheila

[20] Et la plaignante répond :

On Mon, Jul 15, 2013 at 5:33 PM

Sheila,

1. *I will review this again with my financial advisor.*
2. *I am asking exactly how the figure was calculated ie. The # of years, which years, the amount... the actual math used*
3. *My time cards were all up to date, and no plans changes. I would like to see the # of days as well as the calculation.*
4. *I want to know was this on my T4 in 1998? If so, what are the details ie. Amounts for deductions, was this a gross or net amount?*

Exactly how will this recovery be treated for my 2013 T4 years? There are tax implications that I need to review ie. What are the exact details of the adjustments to be made for income tax and benefits for 2013 year?

5. *You have the one provided to me. I will scan and send the one I printed this am from PAC reflecting that time.*
6. *As I need to know asap, pls let me know soonest. This will impact all calculations.*

Brenda

[21] Le lendemain, la même représentante de l'Employeur poursuit :

I Brenda,

Here are the answers so far;

2. This amount was based on your service in 1977 (\$2,000 and \$1,500 because you did not make contributions to the pension plan) and service from 1979-1995 (17 years X \$2,000). I could not find any service in 1978.

3. We are awaiting a confirmation from your Manager. Once we received that, I can simulate the pay and see what it would pay out at Gross.

I'll get back to you on the others questions.

Sheila

[22] Jamais au cours des échanges au sujet de l'indemnité de licenciement est-il autrement question du grief.

[23] Interrogée à ce sujet à l'audience, la plaignante dit essentiellement que dans ses échanges avec l'Employeur en juillet 2013, il n'a jamais été question de régler son grief ni encore moins, qu'elle puisse le retirer. L'unique but de ces discussions était de régler les modalités de paiement de ce qu'on lui versait. Elle précise deux fois plutôt qu'une qu'il n'a jamais été dit à l'occasion de ces pourparlers que ceux-ci pouvaient la priver du droit de poursuivre son grief.

[24] Au terme de tout cela, la plaignante confirme par écrit le 31 juillet qu'elle prendra sa retraite, anticipée, à compter du lendemain 1^{er} août 2013.

[25] Puis, le 12 août, elle signe un autre document, celui-là intitulé « *Payment Agreement* », document relatif aux modalités de l'indemnité de licenciement qu'elle touchera en vertu de la convention collective.

[26] Ni le document du 31 juillet, ni celui du 12 août ne font état du grief.

[27] Selon la preuve, le Syndicat est demeuré à l'écart de tous ces pourparlers financiers. La seule personne qui tout au long a conseillé la plaignante est son conseiller financier, en l'occurrence son mari. Toutefois, madame Levy reconnaît avoir été informée par le Syndicat qu'elle pourrait devoir rembourser certaines sommes dont elle négociait le versement avec la Direction advenant que son grief soit accueilli, puisqu'elle y demandait sa réinstallation.

[28] En conclusion, la plaignante dira avoir agi comme elle l'a fait au sujet de son indemnité de licenciement et pris sa décision en faveur d'une retraite anticipée parce qu'elle avait besoin d'argent à la suite de son renvoi pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. Elle dit que n'eût été son licenciement, elle n'aurait pas pris de retraite anticipée.

[29] Elle a reçu comme prévu l'indemnité de licenciement convenue et elle touche depuis des prestations de retraite.

[30] Aucun autre témoin n'ayant été entendu, c'est là aux fins de cette sentence, l'essentiel de la preuve présentée.

III

LES PLAIDOIRIES

Employeur

[31] L'Employeur présente d'abord une demande d'irrecevabilité et de rejet sommaire du grief ; et subsidiairement de remboursement de l'indemnité de licenciement.

[32] Le premier volet de la demande de rejet du grief est à saveur d'*estoppel*. L'Employeur y demande le rejet sommaire du grief au motif que la plaignante aurait par sa conduite laissé croire à l'Employeur qu'elle ne contestait plus sa fin d'emploi. L'Employeur tient pour preuve de son assertion l'entente relative aux conditions de versement de l'indemnité de licenciement conclue en août 2013. Il en résulterait que la plaignante ne pourrait plus, sans du coup revenir sur cette entente, poursuivre l'arbitrage de son grief; d'où la demande de rejet sommaire de ce dernier.

[33] En second, selon notre compréhension des choses, si le moyen d'*estoppel* est rejeté, l'Employeur conclut néanmoins au rejet sommaire du grief au motif que la plaignante aurait en prenant une retraite anticipée du coup, volontairement et de manière irrévocable, mis elle-même fin et renoncé à son emploi le 31 juillet 2013. De la sorte, elle aurait, en substance, implicitement renoncé à toute réparation autre; et donc, renoncé à son grief.

[34] Subsidiairement, advenant le rejet de ce qui précède et que le tribunal estime qu'il y a toujours matière à grief, l'Employeur demande alors qu'il soit ordonné à la plaignante de lui restituer sans délai les montants touchés à titre d'indemnité de licenciement, ceux-ci l'ayant été irrégulièrement.

[35] Voyons donc plus près ce que plaide l'Employeur.

[36] En guise d'introduction à son argumentation, le procureur patronal aborde comme suit la question du droit applicable en l'espèce, essentiellement, selon lui, le droit des obligations selon la *Common Law* d'Ontario. Il écrit :

2. CBC/Radio-Canada respectfully submits that the contract law that applies to the facts of the present case is Canadian common law of contract and equity as it would apply in the Province of Ontario.

3. Indeed, CBC/Radio-Canada is a federally-regulated undertaking which is as such subject to the application of a federal statute, namely the

Canada Labour Code, R.S.C. (1985), c. L-2 (hereinafter referred to as the "Code").

4. The collective agreement entered into between the Union and CBC/Radio-Canada (hereinafter referred to as the "Collective Agreement"; Exhibit S-1) was negotiated under the Code, the whole as notably appears from Article 3.2 of the Collective Agreement.

5. Consequently, this Arbitration Board was constituted under the Code, and the powers and the remedial authority of the Arbitration Board must be determined in light of the relevant provisions of the Code.

6. Under these circumstances, when it comes to determining the applicable laws with respect to the law of contracts, one must refer to the Interpretation Act of Canada, R.S.C. (1985), c. 1-21 (hereinafter referred to as the "Act") (Tab 1).

7. More particularly, one must refer to Section 8.1 of this Act, which reads as follows:

"8.1 Both the common law and the civil law are equally authoritative and recognized sources of the law of property and civil rights in Canada and, unless otherwise provided by law, if in interpreting an enactment it is necessary to refer to a province's rules, principles or concepts forming part of the law of property and civil rights, reference must be made to the rules, principles and concepts in force in the province at the time the enactment is being applied."

8. The law of contracts that applies is the law of the province in which the dispute is taking place.

9. In the present matter, the evidence adduced at the hearing on December 18th, 2014 has revealed that at all relevant time:

- (i) The establishment of CBC/Radio-Canada to which the Complainant was always assigned was located in Ottawa, in the Province of Ontario;*
- (ii) the Complainant was domiciled in the Province of Ontario;*
- (iii) The Complainant provided her services to CBC/Radio-Canada in the Province of Ontario;*
- (iv) The Complainant always paid her income taxes in the Province of Ontario;*
- (v) The employee was advised of the redundancy of her position in Ottawa, in the Province of Ontario; and*
- (vi) The Grievance was filed with CBC/Radio-Canada in Ottawa, in the Province of Ontario.*

10. Therefore, CBC/Radio-Canada respectfully submits that the preliminary objections raised in the present matter must be decided based on the common law of equity and contracts as it may be applied in Ontario, including any and an applicable equitable remedies.

[37] Concernant son moyen voulant qu'il y ait *estoppel* ou encore, abandon du grief, le procureur soutient que dans la conduite de ses pourparlers avec l'Employeur, qui a accepté de lui verser une importante indemnité finale de licenciement, la plaignante a donné à entendre qu'il s'agissait là d'un règlement final de toute réclamation de sa part, et de tout litige, et donc également de son grief présenté plusieurs semaines auparavant.

[38] L'Employeur relève que la plaignante, qui avait demandé conseil à son syndicat avant de faire grief, ne l'implique pas du tout dans ses démarches subséquentes. De plus, on fait état que, hormis dans ses courriels des 5 et 24 juin 2013 (reproduits plus haut), la plaignante ne parle plus de son grief par la suite tout en disant vouloir parer à toutes les éventualités. Il en ressort, poursuit en substance le procureur, que l'on était amené à croire que l'on réglait aussi sa fin d'emploi et donc, son grief.

[39] Le procureur écrit précisément à cet égard :

[...]

II. Motion to dismiss

11. In this regard, the position of CBC/Radio-Canada is two-fold:

a) Firstly, CBC/Radio-Canada submits that the Complainant, by her conduct, waived her right to the grievance procedure found at Article 19 of the Collective Agreement. In other words, the Complainant is estopped from using the grievance procedure due to her conduct. Indeed, in light of her conduct in the weeks and months that followed her receipt of the letter dated April 30, 2013 (Exhibit S-2), the Complainant must be considered to have concluded a settlement agreement with CBC/Radio-Canada; and

b) Subsidiary, to the extent to the extent that this Arbitration Board should find that the Complainant is not estopped from using the grievance procedure, the Grievance must nevertheless be summarily dismissed as a consequence of the decision made by the Complainant to voluntarily resign from her employment with CBC/Radio-Canada effective August 1st 2013 by electing to exercise her right to an "unreduced early retirement pension" under the Pension Plan of CBC/Radio-Canada.

12. CBC/Radio-Canada respectfully submits that the two (2) arguments outlined above each, on their own, justify the summary dismissal of the

Grievance.

[...]

A. The theory of Estoppel or Waiver

[...]

a) The Applicable Legal Principles

[...]

15. In the present matter, the conduct of the Complainant has resulted in CBC/Radio-Canada making the payment of the "final monies" thinking that it would cause the settlement of the matter.

16. The Complainant, by her acts and conduct, induced CBC/Radio-Canada to believe that the payment of the "final monies;" would put an end to the ongoing dispute between the parties, including, without limitation, the Grievance she had filed several weeks before.

[...]

19. In the present matter, CBC/Radio-Canada was led to believe that the "final monies" would be paid by way of settlement of the dispute with the Complainant, including the Grievance. The Complainant knew or ought to have known that CBC/Radio-Canada expected to conclude and settle the matter considering that the Complainant requested, received and accepted the payment of the "final monies".

[...]

25. In the present case, a reasonable person would necessarily conclude that the Complainant did not intend to continue the proceedings related to the Grievance when she expressly and voluntarily elected to receive payment of the "final monies", CBC/Radio-Canada submits that it was not reasonable for the Complainant to think that she would receive the Lay-Off Pay of \$115,000.00 (and also retire from CBC/Radio-Canada), but nevertheless be allowed to continue her claim against CBC/Radio-Canada.

b) Application to the facts at the Present case

[...]

43. The Complainant was advised of the redundancy of her position on April 30th, 2013 (Exhibit S-2). She filed the Grievance approximately two (2) weeks later on May 15th, 2013 (Exhibit S-3).

44. The Complainant consulted with the representatives of the Union and the Union's legal counsel before filing the Grievance. In fact, it appears that the Grievance was drafted by the Union's legal counsel, at the Complainant's request.

[...]

46. *Between May and July, 2013, the Complainant exchanged several emails with CBC/Radio-Canada with respect to both (i) her potential retirement from CBC/Radio-Canada and (ii) the termination of her employment with CBC/Radio-Canada effective July 31st, 2013 and the terms and conditions offered by CBC/Radio-Canada in connection with her termination.*

47. *Two (2) emails dated June 5th, and 24th, 2013 respectively [...] include specific references made by the Complainant to the Grievance filed on May 15th, 2013.*

[...]

49. *The representative of the Union, Mr. Claude Beausoleil, received copy of this email (Exhibit S-5). During her testimony, the Complainant indicated that she was still consulting with the representatives of the Union at the time.*

50. *This email dated June 24th, 2013 (Exhibit S-5) clearly suggests that the Complainant was prepared to consider the settlement of any and all disputes with CBC/Radio-Canada, notably in that the Complainant indicates that she must prepare for "possible outcomes", which certainly included the full and final settlement of the matter, including the Grievance.*

51. *The email dated June 24th, 2013 (Exhibit S-5) is the last email in which the Complainant included a specific reference to the Grievance.*

52. *Indeed, the email correspondence subsequently exchanged between the parties is silent on this issue. The Complainant did not once raise the issue of the Grievance after June 24th, 2013.*

53. *Clearly, the Complainant's efforts as of such date were focused on possible outcomes other than pursuing the Grievance, as is notably evidenced by the following facts:*

(i) The Complainant ceased consulting with the representatives of the Union;

(ii) The Complainant ceased including the representatives of the Union in the email correspondence that she exchanged with CBC/Radio-Canada;

(iii) The Complainant ceased consulting with the Union's legal counsel;

(iv) The Complainant did not consult with the representatives of the Union and the Union's legal counsel before preparing and sending the emails exchanged with CBC/Radio-Canada during the month of July, 2013 [...];

(v) The Complainant did not consult with the representatives of the Union and the Union's legal counsel before signing the pension documents on July 31, 2013 [...];

(vi) The Complainant did not consult with the representatives of the Union and the Union's legal counsel before signing the Payment Agreement on August 12, 2013 [...];

54. For the purposes of the present matter, reference must also be made to the contents of the various documents sent and received by the Complainant in connection with the termination of her employment with CBC/Radio-Canada.

(i) *The Letter dated April 30, 2013*

55. As previously mentioned, the Complainant was offered prior notice of termination of employment of three (3) months, in accordance with the relevant provisions of the Collective Agreement. [...]

56. The Complainant's coverage under the group insurance plan of CBC/Radio-Canada was also maintained during that period. The Complainant's coverage was maintained after August 1st, 2013 as a result of her decision to retire from the employment of CBC/Radio-Canada as of such date.

57. In addition, the Complainant was offered seventy-eight (78) weeks of Lay-Off Pay, [...] approximately \$115,000.00, as well as the payment of "all outstanding annual [...]".

58. Further, the Complainant was offered Outplacement Assistance (or Career Transition Services) [...].

59. The letter dated April 30, 2013 (Exhibit S-2) also emphasized the Complainant's potential seniority rights under Article 16 of the Collective Agreement.

60. Finally, the first paragraph included at page 2 of the letter dated April 30, 2013 (Exhibit S-2) refers to the payment of the "final monies", which; as previously mentioned, CBC/Radio-Canada submits is the same as references to "termination pay" or "full and final payment".

61. The Complainant filed [her] the Grievance approximately two (2) weeks later on May 15th, 2013.

62. After having sent her email dated June 24th, 2013 (Exhibit S-5), in her subsequent written communications with CBC/Radio-Canada, the Complainant never even once invoked or mentioned the Grievance.

63. Likewise, the Complainant did not seek and never obtained from CBC/Radio-Canada any confirmation of any nature whatsoever that her voluntary retirement from CBC/Radio-Canada on August 1st, 2013 [...] and the acceptance and receipt by her of the Lay-off Pay provided for in the letter dated April 30th, 2013 [...], in accordance with the terms of the Payment Agreement dated August 12th, 2013 [...] would not have any effect on her right to continue the proceedings related to the grievance filed several months before.

64. A prudent and reasonable person placed in the same situation would have sought such confirmation from CBC/Radio-Canada, which would also have given CBC/Radio-Canada the opportunity to know with

sufficient certainty the Complainant's alleged intention to not settle her ongoing dispute with CBC/Radio-Canada.

65. A prudent and reasonable person placed in the same situation would also have taken the time to consult with the representatives of the Union and the legal Union's counsel, as had been done before.

66. Consequently, CBC/Radio-Canada submits that the Complainant must assume the consequences of her actions by which she clearly led CBC/Radio-Canada to believe that she intended to finally settle any and all disputes between the parties, including the Grievance.

(iii) The email Correspondance of July, 2013

[...]

70. During her testimony, the Complainant confirmed that the sole person she consulted with was her financial advisor, who also happens to be her husband.

71. The Complainant did not consult with representatives of the Union or the Union's legal counsel, which CBC/Radio-Canada respectfully submits constitutes additional evidence of the Complainant's intent to finally settle, on her own, without the Union's assistance, any and all outstanding disputes With CBC/Radio-Canada, including the Grievance.

72. Further, it must be noted that all of the questions included in the Complainant's email dated July 15, 2013 pertained to the payment of the seventy-eight (78) week Lay-Off Pay.

73. This email includes no reference whatsoever to the Grievance filed by the Complainant two (2) months prior.

[...]

84. However, despite the fact that she had not received all of the responses to her questions, the Complainant voluntarily made the decision to retire from CBC/Radio-Canada effective August 1st, 2013 (Exhibit E-3).

85. The Complainant made that decision on July 31st, 2013, which marked the end of the delay proposed to the Complainant by CBC/Radio-Canada in that respect.

86. As for the payment of the "final monies", the Complainant also made the voluntary decision to sign the Payment Agreement on August 12th, 2013 (Exhibit E-4), the whole in accordance with the instructions received from CBC/Radio-Canada, as outlined above and as further explained below.

(iv) The Pension Documents

87. The Complainant acknowledges that she made the voluntary decision to retire from CBC/Radio-Canada.

88. *The relevant documents were signed on July 31st, 2013, and her retirement was effective the next day, namely August 1st, 2013.*

89. *For the purposes of the application of the doctrine of estoppel or waiver, reference must be made to the following terms and expressions found in the pension documents that the Complainant voluntarily signed and accepted on July 31st, 2013 (hereinafter referred to as the "Pension Documents"; Exhibit E-3), which further demonstrate that the Complainant not only knew but in fact wanted to settle any and all outstanding disputes with CBC/Radio-Canada:*

- (i) "date of termination" (at p.1);*
- (ii) "date on which pension will commence" (at p. 1);*
- (iii) "date of termination of membership" (at p. 1);*
- (iv) "option for payment" (at p. 1);*
- (v) "request for direct deposit" (at p. 7); and*
- (vi) "tax forms for retirement" (at p. 8).*

90. *The Complainant consulted with her financial advisor, but did not see the need to consult with the representatives of the Union or the Union's legal counsel before signing all of the necessary documents.*

91. *The Complainant did not seek nor obtain from CBC/Radio-Canada any confirmation of any nature whatsoever that the signature of the Pension Documents and her decision to retire from CBC/Radio-Canada would not affect her rights under the grievance procedure found at Article 19 of the Collective Agreement.*

92. *Further, as appears from the document entitled Your Pension Statement addressed to the Complainant and dated December 31, 2011 (Exhibit E-5), the Complainant knew since at least January, 2012 that she was entitled to an "unreduced early retirement pension".*

93. *CBC/Radio-Canada respectfully submits that the Pension Documents accepted and signed by the Complainant in this respect constitute an additional indication of the Complainant's intent to finally settle any and all outstanding disputes with CBC/Radio-Canada, including the Grievance.*

94. *A reasonable person placed in the same situation would believe that by voluntarily resigning and retiring from her employment with CBC/Radio-Canada, the Complainant intended to settle any and all outstanding disputes with CBC-radio-Canada, including, without limitation, the grievance.*

(iv) (sic) The Payment Agreement

95. *Not only did the Complainant voluntarily resign and retire from the employment of CBC/Radio-Canada effective August 1st, 2013, she also made the voluntary decision to execute the payment Agreement*

approximately two (2) weeks later on August 12th, 2013 (hereinafter referred to as the "Payment Agreement"; Exhibit E-4).

96. The following references included in the Payment Agreement clearly suggest that the document, once signed and accepted by the Complainant, was intended to finally settle any and all outstanding disputes between the parties:

(i) The Complainant was advised on repeated occasions that the "final monies" would not be paid to her if she did not sign the payment Agreement [...]

(ii) The payment Agreement refers to the Complainant's "severance pay"; and

(iii) The Payment Agreement also refers to "final pay figures" at the "time of departure";

97. In addition, reference must be made to the following paragraphs included at page 2 of the payment Agreement:

"-Severance pay figures will be based on your salary at the time of departure.

-No interest shall be paid by CBC/Radio-Canada to the employee on the payments described in this agreement.

- It is agreed that the abovementioned terms and conditions are conditional upon your signing and submitting this agreement as well as all applicable forms.

-This agreement shall be binding upon the employee and CBC/Radio-Canada, as well as the employee's executors and administrators."

98. The first paragraph of page 3 of the Payment Agreement is also highly relevant for the purposes of the present motion:

"This form is to be used by CBC employees upon termination of their employment with CBC to request the transfer of a severance payment (eligible and/or non-eligible) and/or other payments directly to a registered retirement saving plan (RRSP), thereby having tax deductions waived".

99. CBC/Radio-Canada respectfully submits that above-mentioned language is clearly not consistent with the idea that the Complainant's employment relationship with CBC/Radio-Canada was intended to be preserved so that she may continue the proceedings related to the grievance and potentially be reinstated in her employment with CBC/Radio-Canada.

100. The Complainant did not seek nor obtain any confirmation of any nature whatsoever from CBC/Radio-Canada that the signature and

acceptance of this Payment Agreement would not have any effect on her right to continue the proceedings related to the Grievance.

101. Obviously, a reasonable person seeking to have his/her rights protected under such circumstances would have acted differently.

102. A reasonable person seeking to have his/her rights protected would have consulted with the representatives of the Union and the Union's legal counsel before accepting and signing any such document.

103. The Complainant had ample opportunity to consult with the Union and its legal counsel, if she wanted to do so.

104. The Complainant testified that she did not see the need to consult with the Union or its legal counsel on these matters.

105. The Complainant asked all of the questions with respect to which she wanted a response before making a decision.

106. The Complainant could have asked for an extension of the delay provided to her in order to make a decision, as notably appears from the email correspondence reproduced above (Exhibits E-1 and E-2).

107. The Complainant knew or ought to have known that the signature and acceptance of the Payment Agreement would entail the full and final settlement of any and all disputes between the parties, including, without limitation, the Grievance filed almost three (3) months before, which the Complainant had never referred to in any manner whatsoever in her discussions with CBC/Radio-Canada.

108. A reasonable person placed in the same situation would believe that the Complainant intended to settle any and all ongoing disputes with CBC/Radio-Canada, including the Grievance, failing which CBC/Radio-Canada would obviously not have paid the "final monies", as notably outlined in the email correspondence reproduced above [...].

(v) (sic) Conclusion

109. As is clear from the foregoing, the Complainant knew full well what she was getting into. She took her time, asked about and knew the applicable deadlines, which she made sure to respect.

110. The Complainant consulted with the financial advisor of her choice, but decided to not involve the Union or its legal counsel in her decision-making process.

111. She asked all the questions that she wanted to ask, and the email correspondence suggests that she clearly understood the decision she had to make.

112. She made the decision to sign documents specifically confirming the termination of her employment with CBC/Radio-Canada not once, but twice.

113. Clearly, the Complainant led CBC/Radio-Canada to believe that these documents would definitively settle all outstanding matters. By her conduct, the Complainant caused the conclusion of a settlement agreement. A reasonable person placed in the similar situation could not reach any other conclusion.

114. CBC/Radio-Canada would not have paid the "final monies" to the Complainant had the Payment Agreement not been signed.

115. In the same manner, the "final monies" would not have been paid had the Complainant clearly communicated her intent to continue the Grievance and maintain her claim for reinstatement in her position with CBC/Radio-Canada.

116. On the contrary, the payment of the "final monies" was conditional on the Complainant accepting the redundancy of her position as well as the termination of her employment with CBC/Radio-Canada.

117. For all of those reasons, CBC/Radio-Canada respectfully submits that the Complainant is estopped from pursuing the proceedings related to the Grievance.

[40] Dans l'éventualité du rejet des arguments qui précèdent, le procureur de CBC demande que le grief soit rejeté sommairement au motif supplémentaire que la plaignante aurait volontairement mis fin à son emploi en prenant sa retraite le 1^{er} août 2013.

[41] Le procureur écrit :

B. The Complainant Irrevocably Resigned her Employment with CBC/Radio-Canada

118. Subsidiarily and subject to its first argument outlined above, CBC/Radio-Canada submits that the Complainant irrevocably resigned her employment on July 31st, 2013 when she took the voluntary and unilateral decision to retire from CBC/Radio-Canada effective August 1st, 2013.

119. It is an admitted fact that the decision made by the Complainant in this respect was voluntary.

120. The Complainant reflected on her options. She asked questions, notified CBC/Radio-Canada of her decision and filed and submitted all of the necessary forms.

121. She consulted with her financial advisor before making this very important decision, but did not see the need to consult with or involve the Union or the Union's counsel.

122. What has been done by the Complainant cannot be undone. She knew very well what she was getting into.

123. *Considering the Complainant's retirement, the Grievance is now moot and without an object.*
124. *The Complainant admits that she was remunerated during the three (3) month notice period that was provided for in the letter dated April 30th, 2013 (Exhibit S-2). The Complainant therefore did not sustain any loss for the period between April 30th, 2013 and July 31^e, 2013.*
125. *Moreover, considering the Complainant's decision to take her retirement effective August 1st, 2013, CBC/Radio-Canada respectfully submits that she cannot claim any remedy from this Arbitration Board for the period subsequent to August 1^e, 2013.*
126. *As a matter of fact, the Complainant has been receiving two (2) sources of compensation since the effective date of her retirement from CBC/Radio-Canada on August 1^e, 2013.*
127. *Indeed, since that date, the Complainant has been receiving both her pension benefits and the Lay-Off Pay provided for in the letter dated April 30th, 2013 (Exhibit S-2).*
128. *The seventy-eight (78) week period for which the Complainant received the Lay-Off Pay will end on January 29th, 2015.*
129. *By making the voluntary decision to retire from her employment with CBC/Radio-Canada, the Complainant chose to abandon any seniority rights she may otherwise have had under Article 16 of the Collective Agreement.*
130. *The pension documents that the Complainant voluntarily accepted and signed are very clear.*
131. *The Complainant does not deny that she intended to and made the voluntary decision to retire and resign from her employment with CBC/Radio-Canada.*
132. *CBC/Radio-Canada respectfully submits that the Complainant's retirement under such circumstances must be assimilated to a voluntary resignation.*
133. *The notion of resignation is defined as follows in Brown & Beatty, Canadian Labour Arbitration, 4th Ed., Canada Law Book, at pp.7-255 and 7-256 (Tab 8): [...]*
[...]
143. *Likewise, in the present matter, the Complainant made the voluntary decision to not involve the Union or its legal counsel in her ongoing discussions with CBC/Radio-Canada after June 24th, 2013 [...]*
147. *The Complainant made the unilateral decision to retire from CBC/Radio-Canada, which constituted a voluntary resignation.*

148. *The Complainant must assume the consequences of her decision as she no longer is in the employment of CBC/Radio-Canada.*
149. *CBC/Radio-Canada respectfully submits that the Grievance filed by the Complainant should be summarily dismissed for this reason as well.*

[42] Finalement, le procureur patronal avance à titre subsidiaire que si le tribunal conclut qu'il n'y a pas eu retrait du grief, la plaignante ne pourrait alors conserver, et devrait restituer sur le champ, l'indemnité de licenciement qu'elle a reçue.

[43] Autrement, selon M^c Buswell, il résulterait un enrichissement sans cause (« *unjust enrichment* ») du fait que la plaignante puisse poursuivre son grief tout en conservant l'indemnité touchée pour compenser son licenciement.

[44] La plaignante, soutient-il en substance invoquant la *common law*, a convenu dans cette entente qu'elle toucherait des sommes finales (« *final monies* ») à titre d'indemnité de licenciement. De la sorte, elle ne pourrait maintenir son grief et conserver cette indemnité parce que, selon le procureur, elle le ferait alors malgré l'absence de toute obligation contractuelle ou légale de l'Employeur; ou encore, d'une donation volontaire de sa part. En outre, soutient-il, le fardeau reposerait sur la plaignante de démontrer en quoi les versements en question seraient justifiés.

[45] Il écrit :

[...]

152. *Had there been no settlement agreement - had the Pension Documents and the Payment Agreement not been signed - there would have been no payment of the pension benefits and the "final monies", including the Lay-Off Pay.*

153. *Consequently, should this Arbitration Board find that there exists no settlement agreement in the circumstances of the present matter, there would be no valid reason - no legal reason - for which the Complainant should be allowed to retain the Lay-Off Pay, particularly if the Complainant wishes to pursue the Grievance and is permitted to do so by this Arbitration Board.*

154. *Again, reference must be made to the proper common law principles. The unjust enrichment doctrine exists under Common law.*

[...]

161. *If no settlement agreement has been concluded between the parties and the Complainant is allowed to pursue the Grievance, she will be seeking reinstatement in her position and full compensation for her lost wages during the period between the date of the termination of her employment and the date of her reinstatement, and she will not be entitled to the payment of the Lay-Off Pay, which entailed the acceptance by the Complainant of the redundancy of her position and of the termination of her employment with CBC/Radio-Canada as well. It is an entirely different recourse subject to very different remedies.*

[...]

164. *In cases where there is no juristic reason for the enrichment, the burden of proof is placed on the defendant to show the reason for which the enrichment should be retained (see Garland, at para. 45): [...]*

165. *Therefore, in the present case, the Complainant must show why she should be allowed to keep the Lay-Off Pay while proceeding with the Grievance.*

[...]

167. *The factors to be considered are two-fold: (i) the reasonable expectations of the parties and (ii) policy considerations.*

168. *In the present case, the reasonable expectation and understanding of the parties was that the "final monies", including the Lay-Off Pay, would not be paid unless the proper documents were signed, confirming the Complainant's acceptance of the redundancy of her position and the termination of her employment with CBC/Radio-Canada.*

169. *The Complainant knew and understood that very well. She asked questions and made sure to respect the deadline imposed by CBC/Radio-Canada, without which she would not have received the payment. The Complainant was well aware of what was expected from her. She voluntarily complied with the requests of CBC/Radio-Canada. She signed and accepted the Payment Agreement.*

170. *If the Complainant no longer wishes to comply with the terms of the Payment Agreement, then the Lay-Off Pay must be immediately returned.*

171. *During her testimony, the Complainant mentioned that she understood that the continuation of the proceedings related to the Grievance may entail that the Lay-Off Pay be immediately returned. Consequently, the Complainant should have no issues with the immediate reimbursement of the Lay-Off Pay should she be allowed to pursue the Grievance.*

[...]

174. *For these reasons, CBC/Radio-Canada submits that in the event this Arbitration Board should refuse to summarily dismiss the Grievance, the*

Complainant should be ordered to reconstitute the Lay-Off Pay before the commencement of the hearing with respect to the merits of the grievance.

[46] Enfin, le procureur patronal a invoqué ou commenté les autorités suivantes : S.M. Waddams, *The Law of Contracts*, 4th Ed., Canada Law Book Inc., Toronto, Ontario, paragr. 194; *Nicholas vs Pictou Landing Band*, [2000] N.S.J. No 350 (N.S.S.C.); *Welton Tool Rental Limited vs. Douglas Aircraft Company*, [1978] N.S.J. No 597 (N.S.S.C.); *Bland v. Canadian Farm Insurance*, 2012 ONSC 3021; *Phillip vs. Massey-Ferguson Finance Company of Canada Limited*, [1972] S.J. No 323; *Sudbury District Roman Catholic Separate School Board and O.E.C.T.A., Re*, 61 [1997] L.A.C. (4th) 223; *Brown & Beatty, Canadian Labour Arbitration*, 4th Ed., Canada Law Book, p. 7-255 et 7-256; *Inco Ltd. v. U.S.W.A., Local 6166* [1997] 66 L.A.C. (4th) 5; *Garland v. Consumers' Gas Co.*, 2004 SCC 25.

Syndicat

[47] Selon la procureure syndicale, le tribunal est saisi de deux questions.

[48] La première est de savoir si la plaignante a renoncé à son droit de grief en se prévalant de celui de toucher une indemnité de licenciement ou encore, en prenant une retraite anticipée. La seconde a trait à la demande de remboursement immédiat de l'indemnité de licenciement au motif d'enrichissement sans cause.

[49] En réponse à l'argumentation liminaire de son vis-à-vis au sujet du droit applicable à l'espèce, la procureure fait valoir que la compétence du présent tribunal découle directement du *Code canadien du travail* et de la convention collective et non du droit civil d'Ontario. Cela dit, elle convient que l'arbitre peut s'inspirer dans ses délibérations de la jurisprudence tant fédérale que provinciale dès lors que celle-ci est pertinente.

[50] En réponse à l'argument d'*estoppel* ou d'un soi-disant règlement implicite du grief, la procureure fait valoir que pareil règlement ne peut valablement intervenir qu'entre un syndicat et l'employeur et qu'un règlement intervenu entre la plaignante et l'Employeur ne serait d'aucune valeur.

[51] M^e Duranleau écrit :

16. En matière de relations collectives du travail, l'Association est l'agent négociateur exclusif de tous les employés inclus dans l'unité de négociation. Ce principe est expressément repris à l'article 3.2 de la convention collective.

17. De plus, il y est prévu que les parties à la convention collective sont l'APS et CBC/Radio Canada (article 4.1.10)

18. Le grief S-3 conteste l'abolition d'un poste déclare excédentaire, soit une mesure pour laquelle un avis se doit d'être donné au syndicat (art. 8.1.2, 16.1.2 et 16.1.3). Le syndicat a un intérêt propre à veiller à ce que toute décision de cette nature soit conforme à la convention collective puisqu'il s'agit de la protection d'un poste compris dans son unité de négociation.

19. CBC/Radio-Canada prétend que la Plaignante l'aurait par sa conduite, incité à croire qu'elle convenait du règlement du grief. Or, la théorie de l'estoppel ne saurait trouver application lorsque les représentations sont faites à l'employeur par un salarié individuel par opposition au syndicat ou à l'un de ses représentants.

20. En effet, conformément à la convention collective, ce sont les « parties » qui peuvent convenir de recourir à la médiation et de convenir du protocole (19.1.1), ce sont elles qui peuvent souhaiter régler à l'amiable les litiges (19.3.3) et/ou renvoyer le grief à l'arbitrage (19.8.1). Il faut l'accord de l'Association pour qu'un employé puisse soumettre par écrit un grief et ce sont les parties qui peuvent se réunir pour tenter de régler le grief (19.4.1).

21. Compte tenu que le grief appartient au syndicat, un salarié ne peut procéder au désistement d'un grief sans l'accord de celui-ci. À plus forte raison, un salarié ne pourrait, par sa conduite ou ses représentations, convenir d'un règlement du grief au nom du syndicat.

[...]

26. À l'appui de ses prétentions, la partie patronale invoque le fait que la Plaignante n'aurait pas consulté le syndicat dans ses démarches ayant mené au versement de l'indemnité de licenciement. Or, si l'employeur avait réellement entamé des démarches devant mener au règlement du grief ou s'il estimait qu'un règlement du grief était en branle, il se devait d'inclure le Syndicat dans les discussions et démarches. CBC/Radio-Canada sait pertinemment que l'APS est l'agent de négociation exclusif de l'ensemble de ses membres et qu'il n'est pas permis de négocier directement avec un ou des salariés. Il n'incombait pas à la Plaignante de veiller à consulter l'Association mais plutôt à l'employeur de s'assurer de la participation du syndicat s'il entendait parvenir à un règlement de ce litige.

27. Une personne raisonnable ne pourrait pas conclure qu'en versant des sommes à une salariée, sommes auxquelles elle a droit en vertu de la convention collective, CBC/Radio-Canada était incité à croire que l'Association avait convenu de procéder au désistement du grief.

28. De plus, il apparaît de la preuve au dossier que la Plaignante n'a fait aucune représentation à CBC/Radio-Canada avec le résultat de modifier la position de cette dernière, ni ne l'a induit à croire que le versement des sommes se ferait en contrepartie du désistement du grief. Tout comme la preuve est silencieuse sur la moindre négociation entre la Plaignante et CBC/Radio-Canada ou sur un prétendu changement de position de la part de l'Employeur.

29. En effet c'est à l'initiative de l'employeur que le versement de l'indemnité de licenciement et la prise de la retraite anticipée se sont faits. À la première occasion, soit à l'annonce de la terminaison d'emploi (S-2), CBC/Radio-Canada faisait part à la Plaignante de son droit à l'indemnité sans qu'aucune négociation n'intervienne ou que des conditions soient émises pour y donner droit exception faite de remplir et signer les formulaires habituels et standards.

30. Aucune preuve n'a été présentée par CBC/Radio-Canada selon laquelle:

-la Plaignante a été avisée que l'acceptation des sommes à titre d'indemnité de licenciement ou l'exercice de son droit à la retraite anticipée aurait un impact sur le maintien de son grief;

- la Plaignante était informée que les sommes ne lui seraient versées qu'en contrepartie de la renonciation au grief S-3;

31. CBC/Radio-Canada est demeuré silencieux sur tous ces aspects et tente aujourd'hui de profiter de ce silence et de l'absence de connaissance de la Plaignante en ces matières à son détriment.

32. Il importe peu que CBC/Radio-Canada ait erronément considéré que le grief était réglé du fait du versement de l'indemnité ou de l'exercice du droit à la retraite anticipée. L'estoppel en l'espèce n'exige non pas seulement la démonstration d'une croyance chez l'une des parties qu'il y avait règlement croyance qui n'a fait l'objet d'aucune preuve de l'employeur. Il convient de le rappeler, mais également la preuve de représentations claires qui ont incité l'autre partie à croire à un règlement. Ni l'un ni l'autre de ces éléments n'ont été démontré au Tribunal.

[...]

34. Il demeure un élément fort important à considérer lorsque CBC/Radio-Canada prétend avoir été incité à croire que le grief a fait l'objet d'un règlement. Cet élément, qui est à la connaissance du Tribunal, est l'acceptation de l'employeur de participer ainsi que ladite participation à une séance de médiation de 11 décembre 2013, soit après

le versement de l'indemnité de licenciement et l'exercice du droit à la retraite anticipée de la Plaignante. Il est invraisemblable qu'un employeur qui, en toute bonne foi, a une véritable croyance que le grief a fait l'objet d'un règlement n'entame des démarches de médiation pour trouver une solution à un grief qui serait déjà réglé. Aucune personne ne pourrait raisonnablement accepter cette prétention.

35. De plus, à aucun moment, lors de cette médiation ou avant le 16 décembre 2014, CBC/Radio-Canada n'a prétendu que le grief avait fait l'objet d'un règlement ou d'un abandon. Nous vous soumettons respectueusement que les représentants impliqués dans les discussions avec la Plaignante, ainsi que l'ensemble des représentants de l'employeur, n'ont jamais cru ou été sous l'impression qu'un règlement du litige était intervenu. Il s'agit davantage d'un argument juridique auquel CBC/Radio-Canada a recouru à la dernière heure pour priver le syndicat et la Plaignante des droits qu'ils ont valablement protégés par le dépôt du grief.

36. Ceci étant, l'employeur est mal fondé de soulever des arguments basés sur l'estoppel alors que sa propre conduite démontre qu'il n'entretenait aucune croyance selon laquelle le grief avait fait l'objet d'un règlement.

37. Sur la question plus précise du départ à la retraite de la Plaignante dans les mois qui ont suivi son licenciement, dans la décision Metropolitan Toronto (Onglet 3), l'arbitre a rejeté l'objection préliminaire de l'employeur selon lequel ceci faisait échec au grief.

38. En l'espèce, la preuve démontre d'une part que la Plaignante ne se serait pas prévalu de ce droit n'eût été de la décision de l'employeur de mettre fin à son emploi en violation de la convention collective telle qu'alléguée par le grief et, d'autre part, que la Plaignante avait été informée au préalable que, advenant que son grief était accueilli, elle n'aurait qu'à rembourser les sommes reçues en vertu de son régime de retraite.

[...]

40. Il convient d'être prudent dans l'application des principes jurisprudentiels aux faits du cas présent. S'il est vrai que l'intention véritable du salarié est recherchée dans les cas où un Tribunal doit déterminer s'il y a véritablement eu démission, ce test n'est pas pertinent lorsque les faits démontrent que la fin d'emploi découle directement d'une décision de l'employeur, tel qu'en l'espèce.

41. Il n'existe aucune disposition dans la convention collective prohibant une personne ayant pris sa retraite d'y mettre fin. Au surplus, la Politique des Ressources Humaines sur le Réaménagement des effectifs à laquelle réfère l'Annexe E de la convention collective S-1 prévoit expressément la réembauche possible d'employés licenciés et les conditions qui s'y rattachent.

[...]

44. *Le départ à la retraite de la Plaignante n'a pas pour effet de rendre le grief sans objet puisque le grief appartient au syndicat et que l'APS a un intérêt propre à maintenir le grief puisqu'un poste couvert par son unité de négociation est en jeu. Il s'agit uniquement d'un élément qui devra éventuellement être pris en considération au stade des réparations et du quantum, le cas échéant.*

45. *Pour l'ensemble de ces raisons, nous vous soumettons qu'il n'y a pas lieu de rejeter sommairement le grief, lequel doit être entendu au mérite.*

[sic]

[52] Puis, abordant l'argument relatif au remboursement de l'indemnité de licenciement M^e Duranleau poursuit:

46. *Considérant que l'indemnité de licenciement n'a pas été versée conditionnellement ou en contrepartie d'un règlement du grief, la conclusion selon laquelle le Tribunal demeure saisi du grief ne saurait créer une obligation pour la Plaignante de rembourser immédiatement les sommes reçues.*

47. *Cette demande de CBC/Radio-Canada est abusive et mal fondée. En tout temps jusqu'au 16 décembre 2014, alors que l'employeur avait connaissance que l'Association et la Plaignante ne s'était pas désistée du grief, aucune demande de cette nature n'a été présentée. CBC/Radio-Canada ne pouvait ignorer que le grief était toujours existant puisqu'une séance de médiation a eu lieu. Aucune demande de remboursement n'a été présentée avant, durant ou après la médiation.*

48. *Advenant que le grief soit accueilli, des ordonnances seront émises en lien avec la réparation appropriée et le cas échéant les déductions ou remboursements applicables seront effectués. Rien ne justifie que le présent dossier soit traité différemment.*

49. *Adopter le raisonnement de l'employeur signifierait que la Plaignante, n'eut été d'une soit disant acceptation de se désister de son grief, n'aurait pas eu droit au versement de l'indemnité de licenciement prévue à la convention collective. Or, la Plaignante rencontrait les conditions prévues à la convention collective pour le versement de cette indemnité, autrement elle n'en aurait pas bénéficié.*

50. *Il n'existe aucune documentation ou échange entre les parties, ou la Plaignante et l'employeur, prévoyant que le versement de l'indemnité était conditionnel au désistement du grief. Si tel avait été le cas, il va sans dire que CBC/Radio-Canada aurait exigé un engagement à ce que le grief fasse l'objet d'un désistement.*

51. *Puisque seule l'APS peut valablement prendre la décision de se désister d'un grief, toute prétention selon laquelle il était entendu que l'indemnité ne serait versée qu'en échange d'un désistement du grief aurait dû faire l'objet de négociations ou d'un engagement de la part de l'Association. Or, CBC/Radio-Canada qui soulève les objections préliminaires dont vous êtes saisi n'a présenté aucune preuve démontrant que le l'APS ait été informée, encore moins consultée, en lien avec les échanges ayant mené au versement de l'indemnité de licenciement.*

52. *CBC/Radio-Canada réfère aux règles de l'enrichissement injustifié pour appuyer sa prétention selon laquelle, en l'absence d'un règlement du litige, ces sommes doivent être remboursées immédiatement par la Plaignante. Avec respect, nous soumettons qu'il n'y a pas lieu d'appliquer les principes de l'enrichissement injustifié ou sans cause en l'espèce puisque, tel que le mentionne l'employeur lui-même a S-2, « In accordance with the CBC/APS Collective Agreement, you are entitled to : [...]» [sic]*

[53] La procureure a invoqué ou commenté les autorités suivantes : *Torcad Ltd. and U.S.W., Local 13571, (Mohammed) (Re)*, 187 L.A.C. (4th) 41; *North Bay Regional Health Center and ONA*, 238 L.A.C. (4th) 415; *Metropolitan Toronto (Municipality) and C.U.P.E., Local 79*, 79 L.A.C. (4th) 226; *CNT c. Compagnie Minière I.O.C. inc.*, AZ-95011371, 10 mars 1995 (C.A.); *FPPM c. Association de bienfaisance et de retraite des policiers de la CUM*, 2002 CanLII 22683 (QC CS).

Réplique de l'Employeur

[54] En réplique, le procureur réitère que le droit pertinent au débat est la « *Common law of contracts as it exists in the Province of Ontario and other Canadian Common law jurisdictions* ».

[55] Le procureur écrit :

4. *Firstly, the issues raised in the present matter are only remotely related to the interpretation of the Canada Labour Code, RSC (1985), c. L-2 (hereinafter referred to as the "Code"), and the Collective Agreement entered into between the parties (Exhibit S-1).*

5. *Most of the issues raised in the present matter must be examined in light of the law of contracts.*

6. *CBC/Radio-Canada respectfully submits that the Common law of contracts and the provisions of the Civil Code of Quebec, SQ 1991, c. 64, cannot simultaneously apply to the determination of these issues.*

7. *To the contrary, in the present matter, it is absolutely essential to determine whether the existence of a settlement agreement and the application of the unjust enrichment doctrine must be considered from the perspective of the laws that are applicable in the Province of Ontario or the Province of Quebec.*

[...]

II. THE EXISTENCE OF A SETTLEMENT AGREEMENT

10. *At paragraph 19 of the Submissions of the Union, the Union's attorney submits that the theory of estoppel cannot apply in circumstances where the representations are made to the employer by an employee, as opposed to the trade union or one of its representatives.*

11. *The Union thereby suggests that representations were indeed made by the Complainant, Mrs. Brenda Levy (hereinafter referred to as the "Complainant"), to CBC/Radio-Canada in the present matter.*

12. *Secondly, as we shall see below, contrary to the Union's allegations, the doctrine and the arbitral jurisprudence both recognize that the representations made to the employer by an individual employee may indeed be binding on the trade union, despite the silence of the trade union, particularly in situations that concern individual grievances and the individual rights of the employee, as opposed to the interpretation and application of the collective agreement as a whole.*

[...]

16. *Therefore, considering that the Grievance was filed and signed by the Complainant as an individual grievance, without the signature or prior authorization of the Union, CBC/Radio-Canada submits that the Complainant clearly had the authority to make representations to CBC/Radio-Canada with respect to the settlement of such grievance.*

17. *The Jurisprudence invoked in the Submissions of the Union does not support the proposition that an employee may not withdraw a grievance without the consent of the trade union.*

18. *Firstly, in the matter of Barrick Gold Corp. (1995), 47 L.A.C. (4th) 403 (Tab 1), the Arbitration Board did recognize the existence of this possibility:*

" The opposite outcome has been reached where an employee took the initiative by seeking an indulgence from the employer and agreeing in return to forego a right under the collective agreement, thereby inducing detrimental reliance on the part of management. For example, in United Automobile Workers and E.W Bliss Co. (Canada) (1968), 19 L.A.C. 376 (Krever), a grievor whose seniority at first left her untouched by a layoff was laid off nonetheless, at her request, on the understanding that she would go to the bottom of the seniority list for the purpose of recall. Her grievance was dismissed on the grounds

that she had foregone seniority rights. The same approach was taken in Thompson Products and Thompson Products Employees' Association (1974), 6 LAC. (2d) 56 (Brandt). In these cases, detrimental reliance by an employer on an arrangement with an employee supplied a reason for giving it legal force which would have been denied in the absence of such reliance. See also Husby Forest Products Ltd. and International Woodworkers of America (1989), 5 L.A.C. (4th) 118 (Bird) where an employer's reliance on an employee's conduct give rise to estoppel." [emphasis added]

[...]

23. *The issues raised in the present matter are not related to the interpretation of the Collective Agreement (Exhibit S-1), but rather to the representations voluntarily made by the Complainant to CBC/Radio-Canada with respect to the settlement of the individual grievance that she personally filed in connection with the termination of her employment.*

24. *CBC/Radio-Canada submits that the reasoning proposed in the matter of Metropolitan Toronto (Municipality) and CUPE, Local 79 (1999), 79 L.A.C. (4th) 226 (Starkman) (hereinafter referred to as "Metropolitan Toronto is wrong, as is notably evidenced by the fact that the Arbitration Board suggests that the employees having made the voluntary decision to retire from their employment with the employer after having filed their grievances would likely not be entitled to any individual remedies for the period subsequent to the date of their voluntary retirement.*

[...]

26. *In any event, as previously mentioned, even if this Arbitration Board was to accept the reasoning proposed in Metropolitan Toronto, there is no indication in that decision that the Complainant in the present case would be entitled to claim any individual remedies for the period subsequent to the date of her voluntary retirement from CBC/Radio-Canada.*

27. *In fact, as was stated by Professors Brown and Beatty in their book entitled Canadian Labour Arbitration, Fourth Edition, Canada Law Books, at pp. 2.137- 2.139 (Tab 2), the arbitral jurisprudence has recognized that "where [as in the present case] the grievance procedure gives the individual the right to launch a grievance, it has been held that the grievance could be withdrawn without union consent and rendered inarbitrable";*

28. *In this regard, reference must be made to the decision rendered in the matter of Re Collingwood Shipyards and U.S.W (1977), 15 LAC. (2d) 241 (Brent) (Tab 3), where the Arbitration Board expressed the following views:*

"The only question before us, then is whether the grievor can withdraw the grievance once it has been filed. In support of this contention the Company referred the Board to Re Retail. Wholesale. Hotel & Restaurant Employees, Local 448, and Guildwood Inn (1968), 19 L.A.C. 407 (Palmer), which supports

the view that where the matter is personal to the grievor he, as well as the union, can withdraw the grievance, unless the collective agreement states otherwise.

There is no doubt, as the union pointed out, that the union and the company are the only two parties to the agreement and that art. 7.09 (grievance procedure and arbitration) does not expressly mention the employee in steps 2 and 3 of the grievance procedure. Upon comparing the clause to that relied on in the Guildwood case, supra, there would appear to be no substantial difference between them. Further, there is no doubt that the union has carriage of the matter and, generally speaking, can decide whether to submit the case to arbitration, settle the matter, or withdraw it. One reason for this is undoubtedly to protect individual employees from the exercise of any pressure against them to make settlements which may not be to their advantage. It would seem that Re Ernst Forest Products Ltd. and international Woodworkers of America, Local 1-424 (1975), 10 L.A.C. (2d) 20 (Monroe), speaks to this point by requiring the employer to negotiate settlements of grievances only with the union and not with individual employees.

In the case of an unsolicited, voluntary, unilateral withdrawal by the grievor in a discharge case where there are no greater issues at stake than the effect on the one employee, there would seem to be no reason why the Guildwood case, supra, should not be followed.

It is therefore, our finding that the grievor in this case can withdraw the grievance and that he did withdraw it prior to the hearing." [emphasis added] -

29. *In the present matter, there is no provision in the Collective Agreement that prevented the Complainant from concluding a settlement agreement with respect to the Grievance, as she did.*

III. THE ENTITLEMENT OF THE COMPLAINANT TO THE PAYMENT OF THE LAY-OFF PAY

[...]

32. *Firstly, CBC/Radio-Canada never suggested that the Union intended to, or actually withdrew the Grievance.*

33. *On the contrary, CBC/Radio-Canada emphasized the fact that the Complainant made the voluntary decision to exclude the Union from her settlement discussions with CBC/Radio-Canada.*

34. *As such, it was the Complainant, and not the Union, who concluded a settlement agreement with CBC/Radio-Canada.*

35. Secondly, it cannot be said that the Complainant was entitled to the payment of the Lay-Off Pay under the Collective Agreement (Exhibit S-1) in the circumstances of the present matter.

36. Indeed, the Complainant was entitled to the payment of the Lay-Off Pay only to the extent that she accepted the elimination of her position and the termination of her employment with CBC/Radio-Canada.

[...]

V. THE EXISTENCE OF SETTLEMENT DISCUSSIONS BETWEEN THE COMPLAINANT AND CBC/RADIO-CANADA

[...]

41. Firstly, the decision rendered in *Bland vs. Canadian Farm Insurance Services Inc. et al.* 2012 ONSC 3021 (Tab 5 in CBC/Radio-Canada's Book of Authorities), is not an arbitration award, but rather a decision of the Ontario Superior Court of Justice, which we respectfully submit, is binding on this Arbitration Board in the circumstances of the present matter.

42. There were extensive settlement discussions between the Complainant and CBC/Radio-Canada.

43. Unfortunately, the Complainant made the voluntary decision to exclude the Union from those discussions.

44. Indeed, while the Union was initially consulted by the Complainant and involved in the discussions, the Complainant thereafter made the decision to settle the matter on her own, with the sole assistance of her financial advisor, who also happens to be her husband.

[...]

V. THE ALLEGED MEDIATION PROCESS

49. At paragraphs 34 to 36 of the Submissions of the Union, Counsel for the Union refers to the mediation process that would have taken place between the parties in the present matter.

50. Firstly, there is no evidence of the participation of the parties in any such mediation process in the record of this Arbitration Board.

51. No such evidence was adduced before the Arbitration Board. Moreover, for the reasons outlined below, CBC/Radio-Canada Would have objected to any such evidence being adduced.

52. Firstly, any such mediation process as well as the discussions between the parties during such mediation process, the case being, would have to remain confidential.

53. For these reasons, CBC/Radio-Canada respectfully submits that this Arbitration Board cannot lawfully consider the allegations made by the Union in this respect.

[...]

VI. HUMAN RESOURCES POLICY 12.0 - WORKFORCE ADJUSTMENT

[...]

57. Firstly, the policy to which refers the Union is not part of the record of this Arbitration Board. The Complainant and the Union had the opportunity to adduce the necessary documentary evidence in this respect. They failed to do so.

[...]

VII. THE OTHER PRECEDENTS INVOKED BY THE UNION

59. The decision rendered by the Quebec Court of Appeal in the matter of *Commission des normes du travail vs. La Compagnie minière I.O.C. inc.* (Tab 4 of the Union's Book of Authorities) stands for the proposition that the decision of the employee to apply for an early pension after having been advised of the termination of his employment for economic and administrative reasons does not relieve the employer of his obligation to respect the minimum termination requirements found in the Quebec Act respecting Labour Standards, RSQ, c. N- 1.1, and is therefore of no support to the position of the Union in the present matter.

[...]

61. Under these circumstances, the Quebec Superior Court found that the employee could not lawfully retire from the employment of his employer if he intended to pursue the proceedings related to his grievance:

« [31] Le lien d'emploi n'étant pas rompu de façon définitive, Jimmy Moran n'a pas « pris sa retraite » et n'a donc pas droit aux prestations de retraite même si, par ailleurs, il semble qu'il ait rempli les autres conditions prévues par le Régime en ce qui concerne l'âge et le nombre d'années de service. »

62. In other words, the Court found that the employee's retirement would not have been consistent with his decision to pursue his grievance against his employer, if he intended to maintain his employment relationship with his employer.

63. CBC/Radio-Canada submits that the same reasoning is applicable in the present matter.

64. Consequently, considering that she made the voluntary decision to retire from the employment of CBC/Radio-Canada, the Complainant should not be allowed to pursue the Grievance.

VIII. THE MOTION FOR THE RESTITUTION OF THE LAY-OFF PAY

65. In this regard, CBC/Radio-Canada first reiterates that this issue must be considered in light of the laws that are applicable in the Province of Ontario.

66. *The Complainant has not provided any explanation or justification with respect to her right to retain the Lay-Off Pay despite her wish to pursue the proceedings related to the Grievance that she filed on May 15, 2013.*

[...] [sic]

IV

ANALYSE ET DÉCISION

[56] L'Employeur présente successivement trois arguments : deux en vue du rejet du grief et le troisième, du remboursement de l'indemnité de licenciement.

[57] Le premier demande le rejet sommaire du grief au motif d'*estoppel* ou d'abandon implicite du grief par la plaignante. Le dernier, subsidiaire au rejet des précédents, demande que soit ordonné le remboursement immédiat de l'indemnité de licenciement de la plaignante.

[58] L'Employeur soutient à titre liminaire que sa demande relève fondamentalement du droit civil, en l'occurrence la *common law* d'Ontario, lieu de travail et province de résidence de la plaignante, plutôt que du *Code canadien du travail*.

[59] Avec égards, cet argument n'est pas fondé. L'Employeur est une société de la Couronne fédérale signataire d'une convention collective intervenue en vertu du *Code canadien du travail*. Le litige concerne un grief mu en vertu de ces dispositions légales et contractuelles et c'est ainsi qu'il y a lieu d'arbitrer la question.

[60] Nous voyons mal que si la plaignante avait résidé au Québec le droit applicable à l'Employeur aurait changé pour devenir le droit civil du Québec

[61] Voyons d'abord l'argument inspiré de la notion d'*estoppel*.

[62] Le professeur S.M. Waddams, une autorité invoquée par l'Employeur, résume en ces termes dans *The Law of Contracts* (supra), le concept civil d'*estoppel* tel qu'il est invoqué par l'Employeur en l'espèce :

[194] *The basic concept of estoppel is that a person is precluded from retracting a statement upon which another has relied. A definition that has been judicially approved is as follows:*

[...] where one person (“the representor”) has made a representation to another person (“the representee”) in words, or by acts and conduct, or (being under a duty to the representee to speak or act) by silence or inaction, with the intention (actual or presumptive), and with the result, of inducing the representee on the faith of such representation to alter his position to his detriment, the representor, in any litigation which may afterwards take place between him and the representee, is estopped, as against the representee, from making, or attempting to establish by evidence, any averment substantially at variance with his former representation, if the representee at the proper time, and in the proper manner, objects thereto.

[63] Selon la preuve, la plaignante est informée un matin qu’elle n’a plus d’emploi et qu’on lui versera une indemnité de licenciement. Elle fait grief au sujet de son licenciement et, désormais sans emploi, échange avec l’Employeur au sujet des modalités de versement de cette indemnité dont l’Employeur lui-même lui a annoncé le versement. Plus tard, elle en discute avec la Direction ainsi que de retraite anticipée, une autre chose à laquelle la Direction reconnaît qu’elle a droit vu qu’elle est remerciée.

[64] Aucune preuve n’a été présentée par CBC au sujet de quelque propos de la plaignante qui aurait donné à croire dans le contexte où ces échanges se déroulaient que son grief était retiré. CBC n’a pas non plus offert de preuve à l’effet que quiconque de sa direction avait pu penser de la sorte à quelque moment ni encore moins, sur la foi de représentations de la plaignante.

[65] En effet, la plaignante, seul témoin cité à témoigner par CBC, est formelle et non contredite : ni elle-même, ni son Syndicat n’ont jamais fait la moindre allusion à cet effet. Étonnamment, et malgré ce démenti, aucun autre témoin n’est amené par l’Employeur qui se dit pourtant victime d’un vaste malentendu.

[66] Les conditions d’application, même du concept civil d’*estoppel* invoqué dans ce moyen, ne sont donc pas réunies. Et cela sans même nous attarder à parler celles de son pendant en droit du travail qui nécessairement impliquent le Syndicat.

[67] Toujours selon la preuve, le Syndicat, seul titulaire du grief, n’a jamais été associé aux discussions entre la Direction et la plaignante, discussions qui, ne l’oublions pas, ont été préfacées de deux courriels qui disaient clairement que le grief suivait son cours.

[68] L'arbitre D. Brownlee écrit à ce sujet dans la décision *Torcad Ltd. and U.S.W., Local 13571, (Mohammed) (Re)*, (supra) [page 48] :

In this case, the Employer relies on Barrick Gold Corp. and urges me to find that the grievor's refusal to participate in the Group RRSP gives rise to an estoppel, which would prevent the grievor and the Union from now relying on the grievor's rights under the collective agreement. It is clear that representations made by the Union or the Employer, who are the parties to a collective agreement can give rise to an estoppel. However, with respect to the question of whether representations made by an employee can give rise to an estoppel, arbitrators and the Divisional Court (see Metropolitan Toronto Civic Employees Union. Loc. 43 and C. U. P. E. and Municipality of Metropolitan Toronto (1985), 18 D. L. R. (4th) 409, CL.L.C 114,022, 50 Q.R. (2d) 618 (Div. CL)) have ruled that representations made by employees do not establish an estoppel. For example, in Maritime Telearaph & Telephone Co., Arbitrator Outhouse concluded, after a review of the authorities, that a letter that the grievor signed limiting her employment to a specified date, could not deprive the grievor from asserting her seniority rights under the collective agreement. Similarly, in Wiresmith Ltd. Arbitrator Brunner concluded that "terms and conditions of employment must be negotiated or bargained between the exclusive bargaining agent and the employer and may not be made the subject-matter of a contract of employment that is entered into between the employer and an employee individually and specifically where the individual contract is inconsistent or incompatible with the provisions of the collective agreement." Arbitrator Brunner therefore held that the doctrine of estoppel had no application in respect of representations made by the employee even though the employer relied upon the representations to its detriment.

[69] Nous adhérons d'autant plus facilement à ce point de vue que le contraire ne reposerait sur aucun élément de preuve, en outre d'ignorer ce fait capital que le présent litige se déroule dans le cadre incontournable de rapports collectifs et non individuels de travail.

[70] Le procureur de l'Employeur soutient que sa cliente aurait été amenée à croire que le grief était réglé vu que la plaignante avait discuté et convenu seule et sans intervention du Syndicat, des modalités de son indemnité, uniquement donc sur les conseils de son mari, un expert en ces matières.

[71] Avec égards, où est le problème ? Et pourquoi cette autonomie de la plaignante devait-elle être entendue comme ayant du coup induit chez CBC la croyance, ou même simplement l'opinion qu'il n'y avait plus de grief ? Les documents sont silencieux et la plaignante, citée à témoigner par l'Employeur même, donc témoin patronal nullement contredit, affirme n'avoir jamais suggéré, ni cru, le contraire.

[72] Peut-être la Direction a-t-elle espéré un tel résultat mais rien dans la preuve, orale comme documentaire, ne permet de soutenir que quiconque a cru le grief. Après tout, la plaignante a traité avec des personnes bien réelles qu'il eut été facile de citer à témoigner. Si on ne les a pas appelées le tribunal est en droit de croire que c'est parce que ce qu'elles auraient pu dire n'allait pas en ce sens.

[73] Si on n'avait pas mis fin à son emploi, la preuve non contredite démontre que madame Levy n'aurait pas eu à régler des modalités de licenciement ni à prendre une retraite anticipée.

[74] Le fait que la documentation relative à l'indemnité emploie à quelques occasions l'expression « *final monies* » doit être vu pour ce qu'il est, et dans son contexte. À l'examen de cette documentation, la chose ne signifiait rien d'autre que c'était là la totalité des sommes qu'elle reconnaissait s'attendre à toucher à ce titre. Si quiconque à CBC y a vu, ou a exprimé que c'était autre chose, il fallait en témoigner; ce qui n'a pas été fait.

[75] De plus, nulle part dans les documents présentés comme décisifs est-il question de quelque renonciation de quelque nature de la part de la plaignante. La preuve confirme aussi qu'il n'y a eu aucune intervention du Syndicat pouvant donner à croire qu'il y avait règlement ou renonciation au grief.

[76] Quoi qu'il en soit, vu l'absence de toute preuve que la plaignante aurait abandonné son grief, il n'y a pas lieu de se pencher sur l'effet de l'absence d'intervention du Syndicat sur la valeur juridique d'un tel abandon, aucun n'ayant eu lieu.

[77] Il est vrai que la sentence *Sudbury District Roman Catholic Separate School Board and O.E.C.T.A.* (supra), reconnaît la possibilité qu'une entente même non écrite puisse mener entre interlocuteurs valables à un règlement ou à un désistement valide. On y lit :

As the authorities make abundantly clear, giving effect to settlements reached between the parties is of paramount importance in labour

relations. In the normal course of events, settlements should be written. That is the usual practice of these parties, and it is unfortunate, albeit understandable given the circumstances, that usual practices were not followed. That being said, a settlement need not be written; where the facts indicate that a matter was resolved, it is open to a board of arbitration to so find absent any written agreement, as we do in this case. What is important is to determine whether a settlement has been reached and then, given the tremendous importance of settlements in labour relations, to give any such settlement appropriate effect.

[78] Avec égards, au-delà de la forme, il y a le fond. En l'espèce, l'Employeur n'allègue ni ne présente aucun élément de preuve démontrant l'existence d'un quelconque accord de règlement, fut-il verbal. Un règlement implique une rencontre des volontés. Or, on n'a rien vu de tel en l'espèce au sujet du retrait du grief.

[79] Pour l'essentiel, tout ce sur quoi s'appuie l'Employeur, qui d'ailleurs au départ ne demandait pas d'audience, est une lecture non démontrée d'éléments documentaires éparés versés au dossier.

[80] Or, ce qui en ressort de manière prépondérante est une suite d'échanges ayant lieu dans le cours normal des choses entre des personnes articulées et connaissantes relativement à certaines modalités financières conséquentes à un licenciement selon la convention collective. Il ne s'agissait nullement, selon la preuve, de circonstances sortant de l'ordinaire comme dans *Sudbury* (supra). Ce moyen est rejeté.

[81] Il n'y a pas lieu de nous appesantir sur l'argument similaire à celui que nous venons d'écarter, inspiré celui-là de la prise de retraite anticipée plutôt que de l'indemnité de licenciement. Ce geste ne peut pas, suivant la preuve, être considéré comme une forme implicite de renonciation de la plaignante à son emploi ni donc, à son grief en vue de réintégrer son travail.

[82] La décision de la plaignante de prendre une retraite anticipée est conséquente à son licenciement. Elle est subséquente à son grief et, selon la preuve, étrangère au maintien de celui-ci.

[83] Le lien d'emploi d'un salarié licencié, souligne la Cour d'appel du Québec dans *CNT c. Compagnie minière I.O.C. inc.*, (supra), est rompu par son licenciement et non par sa

prise de retraite. Cet évènement conséquent à la fin de l'emploi n'aurait tout simplement pas eu lieu si l'employée était restée au travail.

[84] La Cour écrit [page 13] :

L'intimée plaide qu'en acceptant de bénéficier d'une rente de retraite anticipée les requérants ont rompu le lien d'emploi qui les unissait à elle, la libérant ainsi de toute obligation à leur égard.

Je ne peux souscrire à cette proposition, pour deux raisons.

Premièrement, c'est le licenciement qui a rompu le lien d'emploi, non l'acceptation par les requérants du régime de retraite anticipée offert par l'intimée.

[85] En l'espèce, CBC a rompu le lien d'emploi de la plaignante; fatalement et nécessairement, avant qu'il soit question de sa retraite qui, en l'espèce, selon la preuve non contredite, demeure une circonstance non souhaitée, imposée plutôt que choisie, au moment où elle est prise.

[86] Le procureur patronal remet en question la pertinence de cet arrêt de la Cour d'appel du Québec au motif qu'il concernerait l'application d'une législation québécoise. Nous avons déjà parlé plus tôt de la place de la législation provinciale dans ce dossier.

[87] Avec égards, ce constat de la Cour d'appel du Québec n'est pas tant affaire de législation provinciale que de gros bon sens et de simple logique : c'est quand quelqu'un n'a plus d'emploi que cette personne est susceptible de toucher la retraite, non l'inverse. Ce constat est universel et il ne tient pas au droit propre à une province ou à une autre. La même règle élémentaire vaut partout où CBC est présente. Il s'agit d'un argument qui confond la cause et l'effet.

[88] L'arbitre ne pourrait raisonnablement sans avoir entendu l'affaire au fond conclure davantage à ce stade au sujet de l'impact de la prise de retraite sur le grief. Nous nous rallions en cela à la position exprimée dans l'affaire *Metropolitan Toronto (Municipality) and C.U.P.E., Loc. 79* (supra) où on a refusé de rejeter de manière préliminaire le grief de salariés qui avaient subséquemment pris leur retraite. On peut y lire [p.8 et 9] :

Rather, it is clear from the documentation and the evidence that both these grievors chose to take early retirement because they wished to secure the payment of their benefits until age 65. Both stated however that by doing

so they did not believe they were giving up their rights to pursue their grievances.

[...]

Both grievors elected the certainty of the early retirement option, but would probably not have done so, if the Employer had fulfilled what the Union claims was its obligation under Article 23 to place these grievors in alternate employment. The Employer submitted that its obligation under Article 23 of the collective agreement never crystallized because the grievors retired prior to April 1, 1996.

Much of the discussion concerning these grievors involved the question of whether an employee who has resigned their employment, and been in receipt of an early retirement pension and had their benefits paid by the Employer for a number of years would be entitled to remedy which has the effect of reinstating them to employment. In determining this preliminary issue, the Board has endeavoured to sever the question of the arbitrability of these two grievances from the availability of a remedy to the individual grievors. Having already determined that the Union is entitled to pursue these grievances to arbitration and to seek declaratory relief, the issue of whether the grievors are entitled to a personal remedy, should the grievances ultimately be successful, had been deferred and will be determined by this Board of Arbitration after the conclusion of the hearing of the merits of these grievances and should the need arise.

[89] La plaignante et l'Employeur pourront en temps opportun présenter tous les éléments factuels et les arguments juridiques pertinents à l'incidence éventuelle de la retraite et même de l'indemnité de licenciement sur le litige. Ce second moyen est donc rejeté.

[90] Venons-en à la dernière demande de l'Employeur concluant au remboursement de l'indemnité de licenciement.

[91] Cette demande comme les précédentes, en passant, n'a jamais faite avant décembre 2014 par CBC, ni autrement qu'en plaidoirie. Elle n'a donc jamais été adressée à la plaignante ni au Syndicat.

[92] La somme recherchée par CBC résulte directement du licenciement imposé à la plaignante. Elle lui a été offerte dès son licenciement et versée d'emblée, sans aucune condition particulière et en se voulant conforme à la convention collective. La lettre même de licenciement annonçait en effet qu'elle serait payée.

[93] La demande de remboursement que fait maintenant CBC n'est pas fondée. Aucune preuve n'est présentée d'enrichissement sans cause ou injustifié qui en nécessiterait ou autoriserait le remboursement, encore moins immédiat. L'employé qui s'estime renvoyé injustement a droit de faire grief sans être du coup empêché de toucher ce à quoi précisément l'employeur qui fait le licenciement lui dit qu'il a droit. Si les parties avaient voulu que les choses se fassent autrement il leur fallait le négocier; ce n'est pas ce qu'elles ont fait.

[94] Une fois la preuve au fond entendue, si le grief est accueilli d'une façon quelconque et qu'il y a matière à réparation pécuniaire, il reviendra au tribunal de voir si des sommes touchées suite à la suite du licenciement ont une incidence quelconque en l'espèce. Cette question n'a pas à être tranchée au stade préliminaire.

V

CONCLUSION ET DISPOSITIF

[95] Somme toute, aucune des demandes incidentes de la Société n'étant bien fondée, elles sont en conséquence rejetées.

[96] L'affaire sera à nouveau convoquée puis décidée au fond, à moins que les parties ne conviennent clairement et rationnellement d'une autre façon d'en venir à bout; ce dans quoi elles s'étaient pourtant engagées.

Montréal, le 26 mai 2015

Serge Brault, IMAQ, NAA
Arbitre

POUR L'EMPLOYEUR : M^e Alexandre W. Buswell
POUR LE SYNDICAT : M^e Katty Duranleau
Service fédéral de médiation et de conciliation

Adjudex inc.
SB-1312-15205-FP
S/A-625-15