

# ARBITRAGE D'UN GRIEF

ENTRE

**COLLÈGE BORÉAL**  
(le Collège)

- et -

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE LA  
FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO**  
(le Syndicat)

**GRIEF DE B. FAUVELLE**

**CONSEIL D'ARBITRAGE :**

Michel G. Picher	- Président
René St-Onge	- Assesseur patronal
Claude Vézina	- Assesseur syndical

**REPRÉSENTAIENT LE COLLEGE :**

Georges Vuicic	- Procureur
Monique Lapalme Arsenault	- Directrice des ressources humaines
Diane Béland	- Vice-président ressources humaines
Denise Piovesan	- Directrice, Collège Boréal à Timmins

**REPRÉSENTAIENT LA COMMISSION :**

James Cameron	- Procureur
J.P. Bélanger	- Président SEFPO 673

Une conférence téléphonique à eu lieu le 6 décembre 2002.

## SENTENCE ARBITRALE

Il s'agit d'une objection préliminaire quant à la recevabilité du grief.

Le plaignant, M. Bruce Fauvelle, un enseignant au service du Collège, a reçu une lettre en date du 30 avril 2001 lui donnant avis de sa mise à pied le 25 juillet 2001. Le 23 mai 2001 il a déposé le grief qui fait l'objet de cet arbitrage. Il soutient qu'il avait le droit de détenir un poste accordé à un autre enseignant, M. André Dion. Il est convenu que le professeur Dion a plus d'ancienneté que le plaignant. Cependant ce dernier prétend que M. Dion n'a pas les qualifications voulues pour détenir le poste en question.

L'avis du 30 avril expliquait à M. Fauvelle qu'il avait deux options. Il pouvait exercer son droit de rappel au travail en vertu de l'article 27.09 B de la convention collective ou accepter une indemnité de fin d'emploi tel que convenu à l'article 27.10 A de la convention. Tel que noté ci-haut, la lettre avisait le plaignant que sa dernière journée à l'emploi du Collège serait le 25 juillet 2001.

Il est convenu que le 23 juillet 2001 M. Fauvelle a communiqué à l'employeur qu'il optait pour l'indemnité de fin d'emploi. Il a fait cette élection en cochant une boîte désignée dans la lettre d'avis du 30 avril 2001 et en posant sa signature, en date du 23 juillet 2001, sous la déclaration suivante :

J'accepte l'indemnité de fin d'emploi de 7, 088.38\$ et, par le fait même, je renonce à mon droit de rappel.

Il semble que la lettre du 30 avril 2001 contenait, comme pièce jointe, des documents traitant de la cessation d'emploi et des avantages sociaux. Il est de plus convenu que les étapes de la procédure de grief concernant la plainte du 23 mai 2001 déposé par M. Fauvelle était bel et bien terminées à ce moment là, et que le conflit s'acheminait vers l'arbitrage.

Le procureur patronal prétend que dans les circonstances le grief du plaignant n'est plus recevable. Il soutient que M. Fauvelle, ayant choisi l'option de recevoir l'indemnité de fin d'emploi, d'avoir encaissé les plus de sept milles dollars et d'avoir renoncé à son droit de rappel, a effectivement démissionné de son emploi au Collège. En tant qu'employé qui a démissionné il ne peut plus, selon le procureur patronal, poursuivre en arbitrage le grief concernant la mise à pied qui a effectivement conduit à sa décision de démissionner. Selon le Collège, si M. Fauvelle voulait contester sa mise à pied il lui incombait de maintenir son droit de rappel et son statut d'employé, moyennant l'arbitrage de son grief. Selon le procureur il ne pouvait pas, d'une part, donner un avis de démission et encaisser l'indemnité de fin d'emploi et, d'autre part, poursuivre son grief jusqu'à l'arbitrage pour débattre le fond de sa mise à pied.

Pour appuyer la position du Collège son procureur s'en remet au dispositions des articles suivants de la convention collective :

## Indemnité de fin d'emploi

**27.10 A** En cas de mise à pied, au titre du régime d'indemnité de fin d'emploi, une indemnité est versée aux employées et aux employés à temps plein ayant un service continu d'au moins deux ans (l'indemnité maximale est versée après au moins 23 ans de service continu. L'employée ou l'employé doit cependant aviser de son choix par écrit le collège dans les trois mois qui suivent la fin de la période de préavis et renoncer à tous les droits de rappel en vertu de la convention. (Les employées et employés devraient également consulter la *Loi sur les normes d'emploi* (Ontario) au sujet de l'indemnité de cessation d'emploi et du rappel).

...

**27.03 E** L'employée ou l'employé perd ses droits d'ancienneté et son emploi est réputé terminé dans les circonstances suivantes :

...

(iii) la démission ou le départ d'une employée ou d'un employé du collège;

Le procureur patronal soutient que la décision du plaignant d'accepter l'indemnité de fin d'emploi est l'équivalent d'une démission. Dans ces circonstances, dit-il, M. Fauvelle ne peut plus contester sa mise à pied. En appui de cette position il attire l'attention du Tribunal sur la décision d'un tribunal sous la présidence de l'arbitre Brian Keller dans la sentence **Fanshawe College and Ontario Public Service Employees Union**, une décision rendue le 17 juin 1997. Cette décision traite d'une circonstance identique aux faits en l'espèce et,

d'après le procureur, représente la jurisprudence la plus importante sur le point en litige en autant qu'elle traite de la même convention collective entre les mêmes parties.

Le procureur syndical souligne que ce n'était pas l'intention de M. Fauvelle d'abandonner son grief lorsqu'il a signé le document du 23 juillet 2001. Il soutient que le geste posé par le plaignant voulait seulement dire qu'il renonçait à son droit de rappel, et non pas à son droit de contester sa mise à pied. D'après le procureur syndical un employé n'est pas réputé abandonner ses droits sous une convention collective par le seul geste de choisir de recevoir une indemnité de fin d'emploi plutôt que de maintenir son droit de rappel. Il souligne que l'article 27.10 A de la convention collective traite des droits de rappel et ne contient aucune disposition concernant le droit d'un employé de poursuivre un grief déjà en voie de résolution. Dans ce contexte le procureur prétend que le choix d'accepter l'indemnité de fin d'emploi n'a aucune pertinence à un grief dûment déposé selon les dispositions de la convention collective.

Le procureur syndical soutient que deux décisions arbitrales lui donnent raison : **Re Municipality of Metropolitan Toronto and Canadian Union of Public Employees, Local 79** (1999), 79 L.A.C. (4th) 226 (Starkman); et **Fanshawe College of Applied Arts and Technology and Ontario Public Service Employees Union, Local 109**, une décision d'un tribunal d'arbitrage présidé par l'arbitre Stanley Schiff, rendue le 30 janvier 1997.

Le Tribunal est d'avis que les dispositions de la convention collective tendent à appuyer la position du Collège. Le titre de l'article 27.10 A se lit « Indemnité de fin d'emploi » en caractères gras. Il nous semble que le concept d'un régime d'indemnité de fin d'emploi doit sous-entendre que la condition selon laquelle un employé touche à une indemnité de fin d'emploi est, par définition, sa démission finale et inconditionnelle. Sous la convention collective en l'espèce l'indemnité d'emploi est calculée sur un barème basé sur les années de service et il est payé selon un pourcentage du salaire annuel de l'employé en question « ... à la date de la mise à pied. », selon l'article 27.10 B de la convention collective. Il nous semble évident que ce genre d'indemnité, qui se distingue d'un bénéfice payable comme remplacement de salaire pendant une mise à pied, comprend clairement que l'employé accepte l'indemnité comme paiement final en échange de sa démission.

Telle est la conclusion de la majorité du tribunal siégé par l'arbitre Keller dans **Fanshawe College**. Il s'agissait également d'un nombre d'employés qui contestaient leur mise à pied et qui ont par la suite choisi d'accepter le paiement d'indemnités de fin d'emploi en vertu de l'article 27.10 de la convention collective. Le tribunal en est venu à la conclusion que la décision d'un employé, communiquée par écrit, de recevoir son indemnité de fin d'emploi et de renoncer à tout droit de rappel est, pour toutes fins, une démission. A cet effet le tribunal a raisonné, en partie, comme suit aux pages 19-21 de la sentence :

In order to be paid severance pay Article 27.10 provides that an employee give the College "written election of severance". That has to mean, in the view of the Board, that the person is electing to sever their relationship from the College. That is what the words of the article say. That in our view, is the same as resignation, one of the deemed termination reasons found at Article 27.03 (e).

The union has argued that the only right being given up by the election of severance pay is the right to recall. In other words, a grievance already filed is not abandoned as well.

With respect, we can not agree. The notice of severance extinguishes the last vestiges of the employment relationship – the only vestige of the employment relationship remaining- that is left to the former employee. That last vestige is the right to recall. With the extinction of the right the individual no longer has any remaining relationship with the College. Their employment and right to recall is terminated. Giving up the right to recall is giving up the right to a position that they might otherwise be entitled to post-layoff.

Further reference must be made to Article 27.01 (e). The article deals with a total loss of seniority in certain circumstances. One of those is where an employee resigns or leaves the employ of the College. An election of severance and an abandonment of recall clearly has to be intended as, if not a resignation at least "leaving the employ of the College". The attendance (sic) loss of seniority surely has to affect or at least be a consideration in any continuing redeployment claim.

It is interesting to note that Black's Law Dictionary defines severance pay as payment in consideration of their termination of employment. That is exactly the scheme provided in Article 27.10 (a). The employer pays money in order that there be finality to any issues outstanding between the parties.

It can be said that what the parties have negotiated is akin to an early retirement plan. Once taken the person affected can't continue to say that although the money has been taken, he or she would still like to stay on the job if there is a job that can be bumped into.

The determination of the Board is entirely consistent with the principle that persons may file grievances arising from when they were employed. The former employees may do so if they wish. Their rights at that stage are not different from any employee whose

services have been involuntarily terminated. If they disagree with the employer's decision they can grieve. The parties, however, have gone one step further. That step is the election of severance within three months in return for severance pay and, to repeat ourselves, the termination of the last right existing – recall. Thus, the regime established explicitly by the parties is either the traditional one of grieving the actions of the employer or the particular regime provided in 27.10 (a) with its attendant results. One can ask rhetorically why such the latter regime would have been agreed to if the parties had simply contemplated the traditional fired/lay off/grievance scenario.

Il est important de noter que devant le tribunal de l'arbitre Keller les deux parties ont convenu de ne pas avoir recours à la décision rendue par le tribunal siégé par le professeur Schiff. Dans ces circonstances il nous semble que la décision de maître Keller, que nous trouvons convainquante, doit être accordée le plus grand respect.

La décision du tribunal de l'arbitre Starkman traite d'une circonstance qui nous semble différente. Dans la décision **Municipality of Metropolitan Toronto** il s'agissait d'une mise à pied concernant un nombre d'employés, dont certains avaient signé un document renonçant à tous leurs droits de grief comme condition de leur démission, tandis que d'autres qui ont choisi d'accepter des indemnités de fin d'emploi n'ont pas signé un tel document. Il nous semble raisonnable que dans ces circonstances l'arbitre en est venu à la conclusion que pour le deuxième groupe d'employés les parties convenaient qu'ils n'avaient pas abandonné les griefs relativement à leur mise à pied. De plus, le raisonnement de l'arbitre Starkman semble aussi être fondé sur le fait que le syndicat était responsable de

la poursuite des griefs et que la convention collective était sensiblement différente de celle qui nous occupe.

Il nous semble que le libellé de que la convention présente est claire. L'expression « Fin d'emploi » veut dire la fin de l'emploi. Cette conclusion est davantage évidente en autant que la personne qui choisit de se prévaloir de l'avantage d'une indemnité de fin d'emploi doit, par écrit, renoncer à son droit de rappel au travail. Il s'agit donc d'une démission.

Le fait d'une démission ne veut pas nécessairement dire que l'employé abandonne tout ses droits sous une convention collective. Il nous semble bien établi que certains droits, comme par exemple le droit d'un employé de recevoir un traitement de salaire conforme aux exigences de la convention collective, pourraient se poursuivre même après sa démission, voir même faire l'objet d'un grief déposé après sa démission lorsque les faits pertinents ne sont découverts qu'après la rupture de la relation d'emploi. Par contre, lorsqu'un employé dépose un grief pour contester sa mise à pied et que dans le contexte de cette même mise à pied il ou elle choisit de démissionner, accepte d'encaisser des indemnités de fin d'emploi et de renoncer à tout droit de rappel, le grief concernant la mise à pied ne peut plus être recevable en arbitrage. Il nous semble qu'il serait inéquitable de permettre à un employé de recevoir des indemnités qui se rattachent entièrement à la démission tout en prétendant qu'il n'a pas démissionné et qu'il conteste sa mise à pied. S'il y a un principe pratique

qui s'impose, ce n'est pas que l'employeur doit exiger, comme dans **Municipality of Metropolitan Toronto**, que l'employé renonce par écrit à ses droits de grief, mais plutôt que l'employé lui-même doit communiquer à l'employeur qu'il n'abandonne pas son grief contre la mise à pied – ce qui est l'équivalent de ne pas démissionner – comme condition préalable au paiement de l'indemnité de fin d'emploi. Il nous semble que se serait un non-sens qu'un employé puisse avoir l'avantage du paiement d'une indemnité de fin d'emploi dans le contexte d'une mise à pied tout en gardant sous réserve son droit de contester la même mise à pied qui lui donne accès à l'indemnité de fin d'emploi.

À la lecture des dispositions de la convention collective présente le Tribunal en vient à la conclusion que telle n'était pas l'intention des parties. Dans les circonstances le plaignant n'était pas dépourvu d'options. Il pouvait renoncer au paiement de l'indemnité de fin d'emploi tout en poursuivant son grief contre sa mise à pied, sans pour autant diminuer sa protection ultime sous la Loi sur les normes d'emploi. Il nous semble incontournable que sous le régime de cette convention collective les parties s'attendent à une mesure de finalité dans le règlement des droits des employés qui reçoivent un avis de mise à pied. L'employé qui choisit de recevoir une indemnité de fin d'emploi doit sûrement reconnaître que le montant qui lui est versé, un montant sous cette convention collective qui est plus généreux que son droit sous la Loi sur les normes d'emploi, doit rendre sa démission en échange.

Pour tous ces motifs le Tribunal doit accueillir l'objection préliminaire du Collège. Ayant choisi d'accepter le paiement de l'indemnité de fin d'emploi et de renoncer par écrit à tout droit de rappel, le plaignant a effectivement démissionné, nonobstant ses propres attentes. Or, il a effectivement abandonné son grief contre sa mise à pied, vu que c'est précisément sa mise à pied qui lui donnait accès à l'indemnité de fin d'emploi. L'objection préliminaire du Collège est bien fondée. Pour ce motif le Tribunal déclare que le grief n'est pas recevable.

Fait à Toronto le 11 décembre 2002.



---

Michel G. Picher  
Président

---

"René St.Onge"  
René St. Onge  
Assesseur patronal

---

"Claude Vézina"  
Claude Vézina  
Assesseur syndical