

COURT OF APPEAL OF
NEW BRUNSWICK



COUR D'APPEL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

66-23-CA

ROBERT HAMMOND

ROBERT HAMMOND

APPELLANT

APPELANT

- and -

- et -

NAV CANADA, AND CANADIAN AIR
TRAFFIC CONTROL ASSOCIATION, UNIFOR
LOCAL 5454

NAV CANADA ET ASSOCIATION
CANADIENNE DU CONTRÔLE DU TRAFIC
AÉRIEN, SECTION LOCALE UNIFOR 5454

RESPONDENTS

INTIMÉES

Hammond v. Nav Canada and Canadian Air
Traffic Control Association, Unifor Local 5454,
2024 NBCA 27

Hammond c. Nav Canada et Association
canadienne du contrôle du trafic aérien, section
local Unifor 5454, 2024 NBCA 27

CORAM:

The Honourable Justice Quigg
The Honourable Justice LeBlond
The Honourable Justice LeBlanc

CORAM :

l'honorable juge Quigg
l'honorable juge LeBlond
l'honorable juge LeBlanc

Appeal from a decision of the Court of King's
Bench:
June 9, 2023

Appel d'une décision de la Cour du Banc du Roi :
le 9 juin 2023

History of Case:

Historique de la cause :

Decision under appeal:
2023 NBKB 101

Décision frappée d'appel :
2023 NBBR 101

Preliminary or incidental proceedings:
None

Procédures préliminaires ou accessoires :
Aucune

Appeal heard:
December 1, 2023

Appel entendu :
le 1^{er} décembre 2023

Judgment rendered:
February 15, 2024

Jugement rendu :
le 15 février 2024

Reasons for judgment by:
The Honourable Justice LeBlond

Motifs de jugement :
l'honorable juge LeBlond

Concurred in by:
The Honourable Justice Quigg

Souscrivent aux motifs :
l'honorable juge Quigg

The Honourable Justice LeBlanc

l'honorable juge LeBlanc

Counsel at hearing:

Avocats à l'audience :

For the appellant:
Michel C. Poirier

Pour l'appellant :
Michel C. Poirier

For the respondent Nav Canada:
Joël Rocque

Pour l'intimée Nav Canada :
Joël Rocque

For the respondent Canadian Air Traffic Control
Association, Unifor Local 5454:
Daria A. Strachan

Pour l'intimée Association canadienne du contrôle
du trafic aérien, section locale Unifor 5454 :
Daria A. Strachan

THE COURT

LA COUR

The appeal is dismissed with two sets of costs in
the amount of \$3,000 each payable by the
appellant to each of the respondents.

L'appel est rejeté avec deux masses de dépens de
3 000 \$ chacune, payables par l'appellant à chacune
des intimées.

The judgment of the Court was delivered by

LEBLOND, J.A.

I. Introduction

[1] On April 17, 2015, the appellant, Robert Hammond, retired from his employment with the respondent Nav Canada. His letter of resignation came on the heels of an investigation conducted by Nav Canada into a complaint of workplace harassment lodged against him by a co-worker, which concluded the complaint was founded in part. Nav Canada notified Mr. Hammond it had decided to terminate his employment and, rather than face termination, he elected, with the assistance of his union representative, to negotiate his retirement with payment of his full benefits under the collective agreement without any admission of wrongdoing. He went on to pursue other employment opportunities.

[2] Three years later, in February 2018, a former co-worker, identified in Mr. Hammond’s written submission as Sandra DiDomenico, emailed Mr. Hammond to advise she had just retired and wanted to share something with him. She wrote she had not been able to communicate with him earlier because the union (the respondent Canadian Air Traffic Control Association, Unifor Local 5454 (“CATCA”)) was “after me and I couldn’t say anything until I got out of there.” She went on to write, “I have a lot of information (proof) about what the company and Catca did to you (it’s pretty bad). If you’re interested call me [...]” Three days later, Ms. DiDomenico began emailing Mr. Hammond a series of text messages she had exchanged, during the investigation, with Gary Roach, a CATCA representative who had recused himself from involvement with the investigation because of a conflict of interest. At the time of these exchanges, Ms. DiDomenico was on sick leave and, prior to taking her leave, had been the subject of an investigation herself. In her email of February 11, 2018, to Mr. Hammond, Ms. DiDomenico advised she would filter through hundreds of text messages and provide explanations which “might be easier and clearer for presenting to your lawyer.”

[3] That exchange triggered a lengthy and costly process, which began with Mr. Hammond filing a duty of fair representation (DFR) complaint against CATCA with the Canadian Industrial Relations Board (CIRB) under s. 37 of the *Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2. Following an 11-day hearing, the CIRB concluded that CATCA had breached its DFR toward Mr. Hammond and it was more likely than not that the breach had adversely impacted the outcome of the investigation and, ultimately, Mr. Hammond's employment status. None of the parties dispute the CIRB's finding of bad faith against CATCA relating to its representation of Mr. Hammond during the investigation. However, it is important to note the CIRB referred the issue of Nav Canada's threatened dismissal and the resulting resignation settlement to arbitration to determine whether Mr. Hammond retired voluntarily, or whether his resignation was made under duress or threat and ought to be struck as non-binding. The CIRB did not retain jurisdiction over that determination. Under its wide discretionary statutory powers, the CIRB could have ruled the resignation invalid and only put the determination of Mr. Hammond's dismissal before the arbitrator. It did not do so and, as a result, it did not rule the violation of the DFR had vitiated the resignation. That issue was left to the arbitrator to determine. Finally, the CIRB ordered CATCA pay Mr. Hammond's legal fees relating to the arbitration and any award of damages which might flow from the arbitration.

[4] The CIRB made another critical finding: there was insufficient evidence to support the allegation that CATCA and Nav Canada had colluded to achieve a result detrimental to Mr. Hammond. As will be seen, this supports the arbitrator's eventual finding that nothing relating to the text message exchange had any impact on Mr. Hammond's decision to retire.

[5] By consent of the parties, Sydney Baxter, a highly experienced labour arbitrator, was appointed to determine the dismissal/retirement issue. On December 30, 2020, he issued a preliminary decision to address Mr. Hammond's objection to CATCA having standing at arbitration. He determined, in keeping with the principles of natural justice, that CATCA was entitled to party status at the arbitration hearing and that it be

permitted to participate fully in matters related to compensation. While Mr. Hammond's written submission purports to take issue with that ruling, he did not include this complaint as a ground of appeal in his Notice of Appeal and cannot rely on this unstated ground: *Sinclair v. Dines*, 2005 NBCA 15, 279 N.B.R. (2d) 227, at para. 7. Further, as neither this Court nor the reviewing judge was asked to examine the appropriateness of that ruling, it necessarily falls outside the scope of this appeal.

[6] Following 15 days of hearing, the arbitrator issued his final decision on December 10, 2021. He was satisfied, based on the evidence before him, that nothing relating to CATCA's breach of its DFR toward Mr. Hammond had any impact on the outcome of Nav Canada's investigation and ultimate decision to terminate Mr. Hammond's employment. He heard from the investigator who testified that she had no concerns about the representation Mr. Hammond received during the investigation and that no union official influenced the process of her investigation or her findings.

[7] Following a thorough review of the evidence and applicable arbitral jurisprudence, the arbitrator ruled Mr. Hammond had formed the requisite intention to retire on April 17, 2015. He found there was no coercion or inducement which might have vitiated the subjective intention to resign. In fact, he found Mr. Hammond had carefully thought out his decision to avoid the stigma of termination and, as a result, obtain the monetary benefits that would flow from his resignation, benefits he would not have received had he been terminated. As a result, there was no need, in keeping with arbitral jurisprudence, for the arbitrator to address arguments relating to just cause for dismissal or the alleged "threat" of dismissal.

[8] In the Court of King's Bench, Mr. Hammond applied for judicial review of the arbitrator's final decision, citing a constellation of errors. Applying the reasonableness standard of review, the reviewing judge determined the arbitrator's decision was internally coherent and reflected a rational chain of analysis, justified in relation to the facts and law that constrained him. He concluded the decision was

reasonable as it was well within the range of possible and acceptable outcomes defensible in view of the facts and the law. Mr. Hammond now appeals that decision to the Court.

[9] For the reasons set out below, I agree with the reviewing judge and would dismiss the appeal.

II. Context

[10] Robert Hammond worked for Nav Canada at the Moncton Area Control Centre (“ACC”) as an air traffic controller and was a member of CATCA for over 34 years. He was also a team supervisor which required him to direct other controllers concerning their duties while on shift.

[11] Prior to the filing of the complaint against Mr. Hammond, the Moncton ACC had undergone significant workplace stress associated with a proposed change to amalgamate two of the three specialties of air traffic control provided by the Moncton ACC. The upshot of the amalgamation process was that certain controllers needed to recertify to be qualified to work within a given specialty. That was the case of the complainant. His complaint alleged Mr. Hammond was the source of unfounded rumours about him, which were intended to damage his credibility while he was in the process of retraining. They included allegations the complainant was currying favour with management by circumventing the retraining process in the hope of securing a supervisor’s position. The complainant also alleged Mr. Hammond was telling people within the work environment the complainant was having difficulty finding an on-the-job instructor, which he needed to complete his training. Finally, the complainant alleged Mr. Hammond was telling others he could not be trusted, a very damaging allegation to his reputation which could impact his future with Nav Canada.

[12] The arbitrator heard testimony from seven witnesses; four were called to give evidence on behalf of Nav Canada and two, on behalf of CATCA. Mr. Hammond was the only person to testify on his behalf. All witnesses were cross-examined, and Mr.

Hammond chose not to call any of the witnesses interviewed by the investigator, Theresa Mein, whose statements to her were summarized in her report, notwithstanding his professed disagreement with some of these statements.

[13] For the purposes of the arbitrator's decision, the most important evidence to review is that of the investigator. She first met with the complainant on several occasions to satisfy herself she had a solid understanding of the particulars of the complaint. She assisted the complainant in drafting what would become the final version of his complaint based on what she was told. She then presented that version to Mr. Hammond to make him aware of the allegations against him. He was provided with a copy of the entire complaint. Prior to responding, Mr. Hammond made several requests for information from Nav Canada, all of which was provided to him.

[14] When Ms. Mein received Mr. Hammond's written response to the complaint, she observed it was very technical and operational in its substance and reflected a blanket denial of any wrongdoing on his part. The response was discussed between Ms. Mein and Mr. Hammond at a meeting on March 26, 2015, and she testified he did not change his position.

[15] Ms. Mein conducted her investigation from March 10-26, 2015. Her report is dated April 16, 2015. She began by identifying the applicable Nav Canada policies at issue, namely the Harassment Policy and the Code of Business Conduct. The report then provided summaries of the witness statements with respect to their knowledge of breaches of these policies. Some had clear recollections of the breaches from personal observations, while others could not recall. No useful purpose would be served by setting out particulars of each witness's recollections. Suffice it to say the investigator was satisfied enough evidence had been gathered to prove that the allegations set out above were founded and Mr. Hammond's conduct warranted termination. She concluded her report by stating that his behaviour created an offensive, intimidating or hostile work environment for the complainant and that a reasonable person would have known this would be unwelcome.

[16] Before the arbitrator, Mr. Hammond testified about his discussion of the Mein report with his union representative, Doug Best. Based on the interviews he had attended, Mr. Best told Mr. Hammond the report was accurate. Mr. Hammond felt otherwise. Mr. Best told him that he would have CATCA's full support if he wished to grieve but that, before determining whether a grievance had merit, the union would need to conduct its own investigation, a common practice. Mr. Hammond was aware that Nav Canada had decided to terminate his employment on the strength of the report and that a meeting was convened for April 17, 2015, at 3 p.m., to terminate him.

[17] In the early morning of April 17, Mr. Hammond emailed Mr. Best to outline a negotiation strategy he wanted him to pursue. It involved arguing he felt his chances of success with grieving were good and to use that as leverage to see if Nav Canada would agree to let him stay on as an employee in a role acceptable to Nav Canada until April 13, 2016, which was the date Mr. Hammond had advised a Nav Canada manager he planned to retire well before any of the events which led to the investigation. Nav Canada rejected that proposal outright. It is important to note the arbitrator found no evidence to support the argument Mr. Hammond was being forced to resign or else face termination. The retirement option came from Mr. Hammond. He knew if he did not choose to go with that option, Nav Canada would simply proceed with his termination as it had indicated it would at 3 p.m. on April 17.

[18] As a result, Mr. Hammond prepared a letter of retirement, which he emailed to Nav Canada. It stated:

The following letter is written to confirm **my agreement with Nav Canada** to retire, effective immediately. I understand that in addition to my pension I will be paid as per the Collective Agreement for my accumulated sick leave, severance, unused lieu (sic) and annual leave credits and any other entitlements owed me. [Emphasis added]

[19] I add emphasis to confirm Nav Canada had actually agreed to Mr. Hammond's terms as part of the negotiations conducted by Mr. Best on his behalf before the letter was written.

III. Grounds of Appeal

[20] Mr. Hammond asserts the following:

1. The reviewing judge erred in law, or in mixed fact and law, by:
 - (a) Applying the incorrect standard of review, or by misapplying the appropriate standard of review to the adjudication decision;
 - (b) Making findings of fact in the absence of evidence;
 - (c) The decision of the reviewing judge reflects an error of law and a significant misapprehension of the evidence resulting in the decision being wrong; and
 - (d) The decision of the reviewing judge reflects errors in his findings of fact and in his application of the law to those findings in reaching his ultimate decision.
2. In light of the errors of the reviewing judge, the Court should undertake its own de novo determination [of] the application for judicial review of the arbitrator's decision; and
3. What is the appropriate remedy?

IV. Standard of Review

[21] On appeal from a judicial review decision, the Court is to step into the shoes of the reviewing judge and focus its analysis on the administrative decision to

determine whether the application judge identified the appropriate standard of review and applied it correctly: *Dr. Cameron v. Regional Health Authority A*, 2020 NBCA 56, [2020] N.B.J. No. 201 (QL), at para. 11. The presumptive standard is that of reasonableness unless it can be rebutted under one of the exceptions set out by the Supreme Court in *Canada (Minister of Citizenship and Immigration) v. Vavilov*, 2019 SCC 65, [2019] 4 S.C.R. 653. In this case, none of the exceptions apply.

[22] As can readily be seen from the grounds of appeal, they are largely focused on alleged errors of fact or misapprehensions of the evidence by the reviewing judge as opposed to any discrete errors of law, none of which are articulated. Those allegations go directly to the reasonableness standard of review the judge applied in reviewing the arbitrator's decision. For the reasons set out in the analysis below, I am of the view the judge not only applied the appropriate standard of review, but he did so correctly.

[23] Although he did not specify any issue relating to breaches of procedural fairness or natural justice as discrete grounds of appeal, Mr. Hammond raised these issues as part of his arguments on several of the stated grounds. As noted in the analysis below, there is no merit to these allegations. In the Court's decision in *Her Majesty the Queen in Right of the Province of New Brunswick, as represented by the Minister of Education v. Kennedy et al.*, 2015 NBCA 58, [2015] N.B.J. No. 246 (QL), in assessing procedural fairness, no deferential standard of review applies and the reviewing court simply determines whether the rules of procedural fairness were respected (at para. 14). In this case, they were. The contextual analysis which follows clearly confirms the factors to be considered in assessing the degree of fairness owed to an individual, as set out by the Supreme Court in *Baker v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817, [1999] S.C.J. No. 39 (QL), were all met in Mr. Hammond's case. In particular, he was given full opportunity to be heard, to present any relevant evidence and he was treated with impartiality throughout a fifteen day hearing.

V. Analysis

[24] The thrust of the appeal centres on whether Mr. Hammond voluntarily and intentionally resigned, notwithstanding the acknowledged breach of CATCA's duty to fairly represent him during the investigation and negotiation of the terms of his retirement.

[25] The arbitrator focused on the relevant arbitral jurisprudence to firstly confirm that, in cases where an employee has resigned in the face of impending termination and then seeks to have the resignation set aside, arbitrators consistently consider first the validity of the resignation and then, if it is determined to be invalid, the merits of the termination. See, on this point, *Canada Post Corp. v. Assoc. of Postal Officials of Canada (Sapra Grievance, Arb. Baxter)*, [2011] C.L.A.D. No. 418 (QL), which sets out the applicable test as follows:

After a careful review of the jurisprudence, I find that the cases cited above reflect that the first issue an arbitrator must determine is whether the Grievor formed the subjective intent to resign, if the elements present do not satisfy the arbitrator that the subjective intent was formed, as in a case where the Grievor was under severe stress or lacked the mental capacity to form the requisite intent to resign, the resignation must be rescinded and one need go no further. If, on the other hand, an arbitrator concludes that the Grievor had the mental capacity to effect a resignation, the arbitrator, in such circumstances, must take further steps to convince himself that the Grievor's true intention was to resign. In so doing, arbitrators consider a Grievor's post resignation behaviour to determine if the subsequent conduct illustrates a true intention to resign. Put another way, the arbitrator in determining whether the Grievor's subjective statement, is made under circumstances that bring into question the Grievor's true intention, must be satisfied that there is objective, confirmatory evidence showing that the Grievor truly intended to resign. [para. 145]

[26] In this case, the arbitrator determined that the resignation/retirement was valid and there was no need to get into the merits of Nav Canada's decision to terminate. The fact that Mr. Hammond might have been required to make a difficult choice is part of life, and the jurisprudence is clear that no causal link should be drawn between the hardship of an employee's circumstances and the voluntariness of the employee's decision to resign: *Re Motorways Direct and Teamsters Union, Loc. 880*, [1988] O.L.A.A. No. 97 (QL).

[27] The distinction lies in the difference between the stress someone feels in having to make a difficult choice, even under pressure, as opposed to having to make that decision while under duress due to threats or inducements. In *Re Motorways*, arbitrator M.G. Picher's oft-quoted test is expressed as follows:

[...] The central issue is whether in the circumstances confronting the grievor at or about the time he tendered his resignation effective January 5, 1987, he can be said to have been in such a state of mind and emotion that his act in so doing was not free and voluntary. In cases of this kind it is critical to recall the distinction between the stress that any individual faces when he or she is called upon to make a difficult choice in trying circumstances, and the pressure or duress which impacts on an employee as a result of threats or inducements, either expressed or implied, by his or her employer. In the first instance the employee may be under pressure, but it is the pressure of external circumstance, usually not of the employer's making. Life often involves making hard choices. While in dealing with such issues it is unwise to generalize, in many cases it will be difficult to draw a causal link between the sheer hardship of the employee's circumstances and the voluntariness of his or her decision to resign. [...] Reluctant resignation is not involuntary resignation merely because it represents an outcome not of the employee's own desiring. The true question is whether the employee did exercise a sufficient degree of independent judgment in the circumstances. Such factors as the time afforded to the employee, the availability of independent advice whether through a union representative, legal counsel or otherwise, and the expression of threats or promises by an employer, as well as all of the statements and conduct of the employee

immediately before, during and after his or her resignation are pieces of evidence to be weighed in the over-all determination of whether he or she had the capacity to formulate an independent intention to resign and voluntarily did so. [para. 21]

[28] In this case, the arbitrator found, on the evidence before him, there was no threat or inducement from Nav Canada. The decision to retire was strictly Mr. Hammond's, and that option was not brought up by Nav Canada. Its only decision was to terminate the employment. It chose to agree to the terms of Mr. Hammond's proposal, which obviated the necessity of carrying out the termination.

[29] As part of his analysis, the arbitrator carefully reviewed whether Mr. Hammond had a true intention to resign and, on this score, in terms of the interaction between him and Mr. Best, he relied solely on Mr. Hammond's evidence. In the instructions he emailed to Mr. Best early in the morning of April 17, 2015, Mr. Hammond clearly wrote he originally planned to retire in March 2016 and had so advised a Nav Canada manager several years prior. This was part of the argument Mr. Hammond wanted Mr. Best to use to see if Nav Canada would agree to let him stay on in a role acceptable to Nav Canada until his planned retirement date. As noted, that proposal was rejected outright. Mr. Hammond's intent was to arm Mr. Best with enough ammunition to, in his words, "smooth his exit." The arbitrator found, on the strength of this evidence, that Mr. Hammond, at the time of writing his instructions to Mr. Best, had made up his mind to retire. The evidence established, as found by the arbitrator, that Mr. Hammond's reputation was of the utmost importance to him, which explains why he chose to retire under his terms to avoid the stigma of termination. He held Mr. Hammond had both the subjective and objective intent to retire. The objective intent was clear from his post-retirement conduct, which included placing a retirement advertisement in a newspaper announcing his retirement, his wife writing a congratulatory article, which was published in an industry magazine, and working as an air traffic controller in Baghdad for almost one year, to name a few. The reviewing judge found the arbitrator's determination was reasonable from the evidence. I agree.

[30] As for Mr. Hammond's argument that he would have never resigned had he been aware of the information disclosed in the text messages he received three years after the fact, the arbitrator carefully reviewed his evidence on this point and concluded there was no support for his position. A review of the subject text messages confirms the reasonableness of that conclusion. They are nothing more than speculation on how the investigation might unfold. They are laden with expletives and, again, support the reasonableness of the arbitrator's finding that they do not establish in any way, shape, or form they had any impact on Nav Canada's decision to terminate Mr. Hammond, nor on the latter's decision to retire. Put another way, and notwithstanding CATCA's acknowledged breach of its DFR toward Mr. Hammond, nothing about that breach or the contents of the text messages would have changed Mr. Hammond's decision to retire rather than face the stigma of termination. Moreover, the arbitrator held there was no evidence to indicate anything about the breach or the text messages had any impact on the investigation or the report that followed. Indeed, as noted by the arbitrator, Mr. Hammond's evidence did not focus on these texts. Rather, he testified that, had he been guaranteed his grievance would proceed to arbitration at the time he had vested Mr. Best with the authority to negotiate his exit, he would not have resigned. That argument is not supported at law. As the arbitrator and the reviewing judge both emphasized, no union member has an absolute right to have a grievance proceed to arbitration (judicial review decision, at para. 101). As noted, Mr. Hammond was never told his case would never proceed to arbitration had he chosen that route. He was simply told the union would have to conduct its own investigation to assess the merits of doing so and then decide whether to proceed. The matter never got that far as Mr. Hammond wanted to retire and had no interest in proceeding to arbitration.

[31] In reviewing the arbitrator's decision to assess whether it met the standard of reasonableness, the judge carefully went through the evidence with a view to determining whether the decision, including its underlying analysis and outcome, was internally coherent and rational considering the facts and applicable law. He found it was and, as a result, he expressed deference in accordance with the *Vavilov* principles. As

noted, it fell within the range of possible and acceptable outcomes considering the facts and law.

[32] Specifically, on the central issue of termination versus resignation, the judge noted the arbitrator admitted the Mein investigative report into evidence, not for the truth of its contents but to establish it existed and would be relied upon by Nav Canada to terminate Mr. Hammond should the process reach that point. The truth of the report's contents would only have become relevant had the arbitrator been required to address the merits of Nav Canada's just cause to terminate. I note, in passing, Parliament conferred broad powers on arbitrators to receive and accept evidence and information such as the investigative report in this case, whether such evidence is admissible in a court of law or not: s. 60(1)(a) of the *Canada Labour Code*.

[33] One final point should be made on the issue of the advice provided by Mr. Best to Mr. Hammond, which led to the decision to retire. To understand the subjective component of Mr. Hammond's decision to retire, the arbitrator considered the evidence of Mr. Best's discussions with Mr. Hammond of April 16 and 17, 2015. However, he ruled that, although Mr. Best's advice was material to the task of determining whether Mr. Hammond had formed the subjective intention to retire given he needed to have all of the material facts before him on this issue, it made no difference whether the advice was good, bad or indifferent. As the reviewing judge found, bad, wrong or negligent advice does not affect the voluntariness of a decision to retire (para. 96). I agree. There is no evidence to suggest Mr. Hammond might have come to a different decision regardless of the advice he had received. In other words, there was nothing in the evidence, whether linked to advice received or otherwise, which would support the argument Mr. Hammond advanced in his attempt to relitigate his decision to retire, first on judicial review and then on appeal.

VI. Conclusion and Disposition

[34] In my view, the reviewing judge correctly identified and applied the standard of review in arriving at his decision to uphold the arbitrator's final decision.

[35] In the result, I would dismiss the appeal with two sets of costs in the amount of \$3,000 each payable by the appellant to Nav Canada and CATCA, respectively.

LE JUGE LEBLOND

I. Introduction

[1] Le 17 avril 2015, l'appelant, Robert Hammond, qui était employé par Nav Canada, a pris sa retraite. Sa lettre de démission est venue dans la foulée d'une enquête menée par Nav Canada sur une plainte de harcèlement au travail portée contre lui par un collègue, enquête à l'issue de laquelle il a été conclu que la plainte était en partie fondée. Nav Canada a avisé M. Hammond qu'elle avait décidé de mettre fin à son emploi et, plutôt que de faire face à un congédiement, M. Hammond a choisi, avec l'aide de son représentant syndical, de négocier sa retraite et la réception de la totalité des prestations qui lui revenaient au titre de la convention collective, sans aveu d'actes fautifs. Il a ensuite occupé d'autres emplois.

[2] Trois ans plus tard, en février 2018, une ancienne collègue, identifiée dans le mémoire de M. Hammond comme étant Sandra DiDomenico, a envoyé un courriel à M. Hammond pour l'informer qu'elle venait de prendre sa retraite et qu'elle voulait lui faire part de quelque chose. Elle a écrit qu'elle n'avait pas été capable de communiquer avec lui préalablement parce que le syndicat (l'intimée Association canadienne du contrôle du trafic aérien, section locale ACCTA 5454 (l'Association)) était [TRADUCTION] « à mes troussees et je ne pouvais rien dire jusqu'à ce que je sorte de là ». Elle a poursuivi : [TRADUCTION] « J'ai beaucoup d'information (preuve) sur ce que la compagnie et l'Association t'ont fait (c'est assez grave). Si cela t'intéresse, appelle-moi [...] ». Trois jours plus tard, M^{me} DiDomenico a commencé à envoyer une série de textos qu'elle avait échangés, au cours de l'enquête, avec Gary Roach, un représentant de l'Association qui s'était récusé de l'enquête en raison d'un conflit d'intérêts. À l'époque où ces échanges ont eu lieu, M^{me} DiDomenico était en congé de maladie et, avant de prendre ce congé, avait elle-même fait l'objet d'une enquête. Dans le courriel qu'elle a envoyé à M. Hammond le 11 février 2018, M^{me} DiDomenico a indiqué

qu'elle filtrerait des centaines de textos et lui fournirait des explications qui [TRADUCTION] « pourraient être plus faciles et plus claires à présenter à [son] avocat ».

[3] Cet échange a déclenché un processus long et coûteux, que M. Hammond a entamé en déposant une plainte quant au devoir de juste représentation contre l'Association auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) au titre de l'art. 37 du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2. Après une audience qui a duré onze jours, le CCRI a conclu que l'Association avait manqué au devoir de juste représentation qu'elle avait à l'endroit de M. Hammond et qu'il était plus probable que non que le manquement avait eu une incidence défavorable sur l'issue de l'enquête et, au bout du compte, sur la situation d'emploi de M. Hammond. Aucune des parties n'a contesté la conclusion du CCRI selon laquelle l'Association avait fait preuve de mauvaise foi en représentant M. Hammond pendant l'enquête. Toutefois, il est important de signaler que le CCRI a renvoyé à l'arbitrage la question du congédiement menacé par Nav Canada et du règlement amiable menant à sa démission qui en a découlé pour déterminer si M. Hammond avait pris sa retraite volontairement ou s'il l'avait prise sous la contrainte ou la menace et si elle devait être déclarée nulle et non contraignante. Le CCRI n'a pas conservé sa compétence à l'égard de cette décision. Le CCRI aurait pu se fonder sur ses vastes pouvoirs discrétionnaires d'origine législative pour déclarer la démission invalide et renvoyer uniquement la question du congédiement de M. Hammond à l'arbitre pour qu'il la tranche. Il ne l'a pas fait et, par conséquent, n'a pas conclu que la violation du devoir de juste représentation avait vicié la démission. Cette question a été laissée à l'arbitre pour qu'il la tranche. Enfin, le CCRI a ordonné à l'Association de payer les frais de justice de M. Hammond se rapportant à l'arbitrage ainsi que les dommages-intérêts qu'elle pourrait être tenue de payer par suite de l'arbitrage.

[4] Le CCRI a tiré une autre conclusion essentielle : la preuve n'était pas suffisante pour étayer l'allégation selon laquelle l'Association et Nav Canada auraient fait preuve de collusion afin de parvenir à un résultat défavorable pour M. Hammond.

Comme nous le verrons, cette conclusion appuie la conclusion ultérieure de l'arbitre selon laquelle rien ne ressort de l'échange de textos qui aurait eu une incidence sur la décision de M. Hammond de prendre sa retraite.

[5] Avec le consentement des parties, Sydney Baxter, un arbitre chevronné en droit du travail, a été nommé pour trancher la question de savoir si M. Hammond avait été congédié ou avait pris sa retraite. Le 30 décembre 2020, il a rendu une décision préliminaire afin de répondre à l'objection de M. Hammond quant au fait que l'Association avait la qualité pour agir à l'arbitrage. Il a décidé, en conformité avec les principes de la justice naturelle, que l'Association avait droit à la qualité de partie à l'audience d'arbitrage et qu'il devait lui être permis de participer pleinement aux questions relatives au dédommagement. Bien que le mémoire de M. Hammond semble contester cette décision, il n'a pas inclus cette plainte comme moyen d'appel dans son avis d'appel et ne peut donc pas se fonder sur ce moyen non déclaré : *Sinclair c. Dines*, 2005 NBCA 15, 279 R.N.-B. (2^e) 227, par. 7. De plus, étant donné que ni notre Cour ni le juge siégeant en révision n'a été saisi de la question du caractère approprié de cette décision, celle-ci échappe forcément à la portée du présent appel.

[6] Après une audience tenue sur 15 jours, l'arbitre a rendu sa décision finale le 10 décembre 2021. Il était convaincu, d'après la preuve dont il disposait, que rien découlant de la violation du devoir de juste représentation qu'avait l'Association à l'égard de M. Hammond n'avait eu une incidence sur l'issue de l'enquête de Nav Canada et sur la décision qu'elle a fini par prendre, soit de mettre fin à l'emploi de M. Hammond. Il a entendu le témoignage de l'enquêtrice, qui a déclaré qu'elle n'avait aucune préoccupation concernant la représentation que M. Hammond avait reçue pendant l'enquête et qu'aucun représentant syndical n'avait influencé le déroulement de son enquête ni ses conclusions.

[7] Après avoir effectué un examen approfondi des éléments de preuve et de la jurisprudence arbitrale applicable, l'arbitre a décidé que M. Hammond avait formé l'intention requise de prendre sa retraite le 17 avril 2015. Il a conclu qu'il n'y avait eu ni

contrainte ni incitation qui aurait pu vicier l'intention subjective de démissionner. En fait, il a conclu que M. Hammond avait soigneusement réfléchi à sa décision pour éviter la honte d'un congédiement et, par conséquent, pour obtenir les avantages pécuniaires liés à sa démission, avantages dont il n'aurait pu bénéficier s'il avait été congédié. Il n'était donc pas nécessaire, conformément à la jurisprudence arbitrale, que l'arbitre discute les arguments concernant la question du motif valable de congédiement ou la prétendue [TRADUCTION] « menace » de congédiement.

[8] Devant la Cour du Banc du Roi, M. Hammond a demandé la révision judiciaire de la décision finale de l'arbitre, invoquant une panoplie d'erreurs. Le juge siégeant en révision, appliquant la norme de contrôle de la décision raisonnable, a décidé que la décision de l'arbitre était intrinsèquement cohérente, fondée sur une analyse rationnelle et justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles il était assujéti. Il a conclu que la décision était raisonnable puisqu'elle faisait partie des issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. M. Hammond interjette maintenant appel de cette décision devant notre Cour.

[9] Pour les motifs exposés ci-dessous, je souscris à l'avis du juge siégeant en révision et je suis d'avis de rejeter l'appel.

II. Contexte

[10] Robert Hammond travaillait pour Nav Canada au centre de contrôle régional (ACC) de Moncton comme contrôleur aérien et était membre de l'Association pendant plus de 34 ans. Il était aussi chef d'équipe, ce qui exigeait qu'il dirige d'autres contrôleurs relativement à leurs tâches pendant leurs journées de travail.

[11] Avant le dépôt de la plainte portée contre M. Hammond, les employés de l'ACC à Moncton avaient connu un stress important lié à un changement proposé consistant à fusionner deux des trois spécialités du contrôle de la circulation aérienne que l'ACC assurait. Le résultat du processus de fusion était que certains contrôleurs devaient

renouveler leur accréditation afin d'être qualifiés pour travailler dans une spécialité donnée. C'était le cas du plaignant. Selon la plainte de ce dernier, M. Hammond était à l'origine de rumeurs non fondées à son sujet, qui visaient à nuire à sa crédibilité alors qu'il était en cours de rééducation professionnelle. Ces rumeurs alléguaient notamment que le plaignant recherchait la faveur de la direction en contournant le processus de rééducation dans l'espoir d'obtenir un poste de superviseur. Le plaignant alléguait aussi que M. Hammond disait aux personnes faisant partie du milieu de travail qu'il éprouvait de la difficulté à trouver un instructeur donnant des formations en cours d'emploi, ce dont il avait besoin pour terminer sa formation. Enfin, le plaignant alléguait que M. Hammond disait à d'autres personnes qu'il n'était pas digne de confiance, ce qui était très préjudiciable à sa réputation et pouvait entraîner des répercussions sur son avenir à Nav Canada.

[12] L'arbitre a entendu des témoignages de sept témoins. Quatre d'entre eux ont été appelés à témoigner pour le compte de Nav Canada et deux pour le compte de l'Association. M. Hammond était la seule personne à témoigner pour son compte. Tous les témoins ont été contre-interrogés, et M. Hammond a choisi de n'appeler aucun des témoins interrogés par l'enquêtrice, Theresa Mein, et dont les déclarations étaient résumées dans le rapport de cette dernière, et ce, malgré son désaccord déclaré sur le contenu de certaines de ces déclarations.

[13] La preuve la plus importante à examiner, pour que l'arbitre puisse rendre sa décision, était celle de l'enquêtrice. Elle a d'abord rencontré le plaignant à plusieurs reprises pour s'assurer qu'elle comprenait bien les détails de la plainte. Elle a aidé le plaignant à rédiger ce qui allait devenir la version définitive de sa plainte en fonction de ce qu'on lui avait dit. Elle a ensuite présenté cette version à M. Hammond pour l'informer des allégations portées contre lui. Il lui a été remis une copie de la plainte dans son intégralité. Avant de répondre, M. Hammond a formulé plusieurs demandes de renseignements auprès de Nav Canada, lesquels renseignements lui ont tous été fournis.

[14] Lorsque M^{me} Mein a reçu la réponse écrite de M. Hammond à la plainte, elle a observé que son contenu était très technique et opérationnel et qu'elle reflétait un déni général de toute faute de sa part. La réponse a fait l'objet d'une discussion entre M^{me} Mein et M. Hammond lors d'une rencontre tenue le 26 mars 2015, et, a-t-elle témoigné, il n'a pas changé de position.

[15] M^{me} Mein a mené son enquête du 10 au 26 mars 2015. Son rapport est daté du 16 avril 2015. Elle a commencé par nommer les politiques de Nav Canada applicables en cause, notamment la Politique de prévention du harcèlement et le Code de conduite. Le rapport donnait ensuite des résumés des déclarations des témoins quant à ce qu'ils connaissaient des violations de ces politiques. Certains d'entre eux se souvenaient clairement des violations, les ayant observées personnellement, tandis que d'autres ne pouvaient pas s'en souvenir. Il ne servirait à rien d'exposer les détails des souvenirs de chaque témoin. Il suffit de dire que l'enquêtrice était convaincue que suffisamment d'éléments de preuve avaient été réunis pour établir que les allégations exposées ci-dessus étaient fondées et que la conduite de M. Hammond justifiait son congédiement. Elle a conclu son rapport en déclarant que la conduite de M. Hammond avait créé un environnement de travail offensant, intimidant ou hostile pour le plaignant et qu'une personne raisonnable aurait su que cela serait déplorable.

[16] Devant l'arbitre, M. Hammond a témoigné au sujet de sa discussion concernant le rapport de M^{me} Mein avec son représentant syndical, Doug Best. Se fondant sur les entrevues auxquelles il était présent, M. Best a dit à M. Hammond que le rapport était exact. M. Hammond n'était pas du même avis que lui. M. Best lui a dit qu'il aurait le plein soutien de l'Association s'il souhaitait déposer un grief, mais qu'avant d'établir si un grief était fondé, le syndicat devrait mener sa propre enquête, ce qui est pratique courante. M. Hammond était conscient du fait que Nav Canada avait décidé de mettre fin à son emploi sur la foi du rapport et qu'une réunion était prévue à 15 h, le 17 avril 2015, afin de le congédier.

[17] Le 17 avril, au petit matin, M. Hammond a envoyé un courriel à M. Best pour exposer la stratégie de négociation qu'il voulait qu'il emploie. Sa stratégie consistait notamment à soutenir qu'il estimait avoir de bonnes chances de réussite s'il déposait un grief, et il voulait l'avancer pour voir si Nav Canada accepterait de le garder comme employé dans un rôle qu'elle jugeait acceptable jusqu'au 13 avril 2016, date que M. Hammond avait communiquée à un gestionnaire de Nav Canada, bien avant les événements qui ont conduit à l'enquête, comme celle à laquelle il prévoyait de prendre sa retraite. Nav Canada a catégoriquement rejeté cette proposition. Il est important de mentionner que l'arbitre n'a trouvé aucune preuve à l'appui de l'argument selon lequel M. Hammond était contraint de démissionner, faute de quoi il serait congédié. La décision de prendre sa retraite est venue de M. Hammond. Il savait que s'il ne choisissait pas cette option, Nav Canada procéderait simplement à son congédiement, comme elle avait indiqué qu'elle le ferait à 15 h, le 17 avril.

[18] Par conséquent, M. Hammond a préparé une lettre de départ à la retraite, qu'il a envoyée par courriel à Nav Canada. Elle indiquait ce qui suit :

[TRADUCTION]

La lettre qui suit est rédigée pour confirmer **mon accord avec Nav Canada** de prendre ma retraite, avec effet immédiat. Je comprends que, en plus de ma pension, je recevrai, conformément à la convention collective, des prestations pour mes congés de maladie accumulés et pour les congés et les crédits de congé annuels non utilisés, une prestation de départ, ainsi que tout autre droit qui me revient. [Gras ajouté]

[19] J'ajoute le gras pour confirmer que Nav Canada avait en fait accepté les conditions de M. Hammond dans le cadre des négociations menées par M. Best pour son compte avant la rédaction de la lettre.

III. Moyens d'appel

[20] M. Hammond affirme ce qui suit :

1. Le juge siégeant en révision a commis une erreur de droit ou une erreur mixte de fait et de droit lorsqu'il a :
 - a) appliqué la mauvaise norme de contrôle ou appliqué erronément la norme de contrôle appropriée à la décision arbitrale;
 - b) tiré des conclusions de fait en l'absence de preuve;
 - c) rendu une décision fondée sur une erreur de droit et une interprétation considérablement erronée de la preuve, ce qui a mené à une décision erronée;
 - d) rendu une décision finale fondée sur des erreurs dans ses conclusions de fait et dans son application du droit à ces conclusions.
2. Au vu des erreurs commises par le juge siégeant en révision, la Cour devrait entreprendre un nouvel examen en vue de statuer sur la requête en révision judiciaire de la décision de l'arbitre.
3. Quelle est la réparation appropriée?

IV. Norme de contrôle

[21] En appel d'une décision rendue à l'issue d'une révision judiciaire, la Cour doit se mettre à la place du juge siégeant en révision et se concentrer sur la décision administrative afin de déterminer si le juge saisi de la requête a retenu la norme de contrôle appropriée et l'a appliquée correctement : *D^r Cameron c. Régie régionale de la santé A*, 2020 NBCA 56, [2020] A.N.-B. n° 201 (QL), par. 11. La norme qui est présumée s'appliquer est celle de la décision raisonnable, sauf si la présomption peut être réfutée par l'une des exceptions énoncées par la Cour suprême dans l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, [2019] 4 R.C.S. 653. En l'espèce, aucune de ces exceptions ne s'applique.

[22] Comme nous pouvons facilement le voir à partir des moyens d'appel, ceux-ci sont largement axés sur de présumées erreurs de fait ou interprétations erronées de la preuve de la part du juge siégeant en révision, plutôt que sur des erreurs de droit distinctes, dont aucune n'a été formulée. Ces allégations portent directement sur la norme de contrôle de la décision raisonnable que le juge a appliquée en effectuant le contrôle de la décision de l'arbitre. Pour les motifs présentés dans l'analyse ci-dessous, je suis d'avis que le juge a non seulement appliqué la norme de contrôle appropriée, mais qu'il l'a fait correctement.

[23] Même s'il n'a soulevé aucun problème précis quant aux manquements à l'équité procédurale ou aux principes de justice naturelle comme moyens d'appels distincts, M. Hammond les a soulevés dans le cadre de ses arguments à l'appui de plusieurs des moyens énoncés. Comme il est indiqué dans l'analyse ci-dessous, ces allégations ne sont pas fondées. Dans l'arrêt *Sa Majesté la Reine du chef du Nouveau-Brunswick, représentée par le ministre de l'Éducation c. Kennedy et autres*, 2015 NBCA 58, [2015] A.N.-B. n° 246 (QL), de notre Cour, aucune norme de contrôle fondée sur la déférence ne s'applique à l'évaluation de l'équité procédurale, et le tribunal saisi de la requête en révision détermine tout simplement si les règles de l'équité procédurale ont été respectées (par. 14). En l'espèce, elles l'ont été. L'analyse contextuelle qui suit confirme clairement que les facteurs à prendre en compte dans l'évaluation de l'importance de l'obligation d'équité à laquelle une personne a droit, présentés par la Cour suprême dans l'arrêt *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817, [1999] A.C.S. n° 39 (QL), ont tous été respectés dans le cas de M. Hammond. En particulier, il a eu la possibilité d'être entendu et de présenter toute la preuve pertinente, et il a été traité avec impartialité pendant toute l'audience, qui a duré 15 jours.

V. Analyse

[24] L'objet principal de l'appel est axé sur la question de savoir si M. Hammond a démissionné volontairement et intentionnellement, malgré la violation

reconnue du devoir de l'Association de le représenter justement pendant l'enquête et la négociation des conditions de sa retraite.

[25] L'arbitre s'est concentré sur la jurisprudence arbitrale pertinente pour confirmer tout d'abord que, lorsqu'un employé a démissionné en situation de congédiement imminent et cherche plus tard à faire annuler cette démission, les arbitres ont constamment examiné d'abord la validité de la démission, puis, si elle est jugée invalide, le bien-fondé du congédiement. Voir, sur ce point, *Canada Post Corp. c. Assoc. of Postal Officials of Canada (Sapra Grievance, Arb. Baxter)*, [2011] C.L.A.D. N° 418 (QL), dans laquelle le critère applicable est énoncé de la façon suivante :

[TRADUCTION]

Après un examen attentif de la jurisprudence, je conclus que les causes citées ci-dessus indiquent que la première question que l'arbitre doit trancher est celle de savoir si le plaignant a formé l'intention subjective de démissionner. Si les éléments présents ne convainquent pas l'arbitre que l'intention subjective a été formée, comme dans le cas où le plaignant subissait un stress intense ou était privé par ailleurs de la capacité mentale de former l'intention requise de démissionner, la démission doit alors être annulée et il est inutile d'aller plus loin. Si, en revanche, il conclut que le plaignant avait la capacité mentale de démissionner, l'arbitre, dans de telles circonstances, est tenu de prendre des mesures supplémentaires pour se convaincre que l'intention véritable du plaignant était de démissionner. Ce faisant, l'arbitre examine la conduite du plaignant postérieure à la démission pour déterminer si elle illustre une véritable intention de démissionner. En d'autres termes, l'arbitre qui tranche la question de savoir si la déclaration subjective du plaignant est faite dans des circonstances qui remettent en question sa véritable intention doit être convaincu qu'il existe une preuve objective et confirmative montrant que le plaignant avait véritablement l'intention de démissionner. [par. 145]

[26] En l'espèce, l'arbitre a décidé que la démission ou la retraite était valide et qu'il était inutile d'examiner le bien-fondé de la décision de Nav Canada de congédier

M. Hammond. Le fait que M. Hammond a pu être obligé de faire un choix difficile fait partie de la vie et la jurisprudence indique clairement qu'aucun lien de causalité ne peut être établi entre la difficulté de la situation d'un employé et le caractère volontaire de sa décision de démissionner : *Motorways Direct and Teamsters Union, Loc. 880, Re*, [1988] O.L.A.A. N° 97 (QL).

[27] La distinction repose dans la différence entre le stress que ressent la personne appelée à faire un choix difficile, même lorsqu'elle est sous pression, et la contrainte qui agit sur la personne appelée à prendre cette décision quand elle fait l'objet de menaces ou d'incitations. Dans la décision *Re Motorways*, le critère souvent cité de l'arbitre M.G. Picher est exprimé dans les termes suivants :

[TRADUCTION]

[...] La question centrale est celle de savoir si, dans les circonstances dans lesquelles se trouvait le plaignant au moment où il a présenté sa démission prenant effet le 5 janvier 1987, ou près de ce moment, on aurait pu dire que son état d'esprit et son état émotif étaient tels qu'il a commis cet acte de façon non libre ou non volontaire. Dans les cas de ce genre, il est essentiel de se rappeler la distinction entre le stress que ressent une personne lorsqu'elle est appelée à faire un choix difficile dans des circonstances éprouvantes et la pression ou la contrainte qui agit sur l'employé qui fait l'objet de menaces ou d'incitations, expresses ou tacites, de la part de son employeur. Dans le premier cas, l'employé peut être sous pression, mais il s'agit d'une pression provenant de circonstances externes, qui ne sont généralement pas causées par l'employeur. La vie nous impose souvent de faire des choix difficiles. Bien qu'il soit peu judicieux de généraliser en traitant de telles questions, il sera difficile, dans de nombreux cas, d'établir un lien de causalité entre la simple difficulté des circonstances de l'employé et le caractère volontaire de sa décision de démissionner. [...] Une démission donnée à contrecœur n'est pas une démission involontaire du simple fait qu'elle représente un résultat qui n'est pas souhaité par l'employé. La vraie question est celle de savoir si l'employé a exercé un degré suffisant de jugement indépendant dans les circonstances. Des facteurs tels que le temps accordé à l'employé, la

possibilité d'obtenir des conseils indépendants, que ce soit par l'intermédiaire d'un représentant syndical, d'un avocat ou d'une autre personne, l'expression de menaces ou de promesses par un employeur ainsi que toutes les déclarations et la conduite de l'employé immédiatement avant, pendant et après sa démission sont des éléments de preuve devant être pris en compte dans la décision globale de savoir s'il avait la capacité de formuler une intention indépendante de démissionner et l'a fait volontairement. [par. 21]

[28] En l'espèce, l'arbitre a conclu, au vu de la preuve dont il disposait, qu'il n'y avait eu aucune menace ou incitation de la part de Nav Canada. La décision de prendre sa retraite appartenait strictement à M. Hammond, et cette option n'a pas été soulevée par Nav Canada. La seule décision de cette dernière était de mettre fin à l'emploi. Elle a choisi d'accepter les conditions de la proposition de M. Hammond, évitant ainsi la nécessité de procéder au congédiement.

[29] Dans le cadre de son analyse, l'arbitre a examiné attentivement la question de savoir si M. Hammond avait véritablement l'intention de démissionner et, à cet égard, en ce qui concerne l'interaction entre lui et M. Best, il ne s'est fondé que sur la preuve de M. Hammond. Dans les directives qu'il a envoyées à M. Best tôt le matin du 17 avril 2015, M. Hammond a indiqué clairement qu'il avait prévu au départ de prendre sa retraite en mars 2016 et qu'il l'avait indiqué à un gestionnaire de Nav Canada plusieurs années auparavant. Cela faisait partie de l'argument que M. Hammond voulait que M. Best soulève pour voir si Nav Canada accepterait de le laisser jouer un rôle qu'elle jugerait acceptable jusqu'à la date prévue de sa retraite. Comme je l'ai mentionné précédemment, cette proposition a été rejetée catégoriquement. L'intention de M. Hammond était de fournir à M. Best suffisamment de munitions pour qu'il puisse, selon ses termes, [TRADUCTION] « faciliter sa sortie ». L'arbitre a conclu, sur la foi de cette preuve, que M. Hammond, au moment d'écrire ses directives à M. Best, avait pris la décision de prendre sa retraite. La preuve a établi, comme l'a conclu l'arbitre, que la réputation de M. Hammond était d'une importance cruciale pour lui, ce qui explique pourquoi il a choisi de prendre sa retraite selon ses propres conditions pour éviter la honte

d'un congédiement. Il a conclu que M. Hammond avait l'intention tant subjective qu'objective de prendre sa retraite. L'intention objective se dégageait clairement de sa conduite postérieure à sa retraite, notamment la publication d'une annonce dans un journal pour annoncer sa retraite, la rédaction par son épouse d'un article le félicitant, lequel a été publié dans une revue de l'industrie, et son travail comme contrôleur aérien à Bagdad pendant près d'un an, pour ne nommer que quelques exemples. Le juge siégeant en révision a conclu que la décision de l'arbitre était raisonnable compte tenu de la preuve. Je suis du même avis.

[30] S'agissant de l'argument de M. Hammond selon lequel il n'aurait jamais démissionné s'il avait été au courant des renseignements divulgués dans les textos qu'il a reçus trois ans plus tard, l'arbitre a examiné soigneusement la preuve à ce sujet et a conclu que rien n'étayait cette position. Un examen des textos en cause confirme le caractère raisonnable de cette conclusion. Ils ne sont rien de plus que des conjectures sur la manière dont l'enquête aurait pu se dérouler. Ils sont truffés d'expressions grossières et, encore une fois, étayaient le caractère raisonnable de la conclusion de l'arbitre selon laquelle ils n'établissent d'aucune manière qu'ils aient eu une incidence quelconque sur la décision de Nav Canada de congédier M. Hammond ni sur la décision de ce dernier de prendre sa retraite. En d'autres termes, et malgré le manquement reconnu par l'Association de son devoir de juste représentation à l'égard de M. Hammond, rien dans ce manquement ou dans le contenu des textos n'aurait changé la décision de M. Hammond de prendre sa retraite plutôt que de subir la honte d'un congédiement. Qui plus est, l'arbitre a conclu qu'il n'y avait aucune preuve indiquant que la violation ou les textos avaient eu une incidence quelconque sur l'enquête ou le rapport qui a suivi. En effet, comme l'a indiqué l'arbitre, la preuve de M. Hammond ne mettait pas l'accent sur ces textos. Il a plutôt témoigné que, si on lui avait garanti que son grief procéderait à l'arbitrage au moment où il a confié à M. Best le pouvoir de négocier son départ, il n'aurait pas démissionné. Cet argument n'est pas justifiable en droit. Comme l'ont souligné l'arbitre et le juge siégeant en révision, aucun membre d'un syndicat n'a un droit absolu de voir son grief procéder à l'arbitrage (décision issue de la révision judiciaire, par. 101). Comme je l'ai mentionné précédemment, personne n'a dit à M. Hammond que

son cas ne procéderait jamais à l'arbitrage s'il choisissait cette voie. On lui a seulement dit que le syndicat devrait mener sa propre enquête pour évaluer le bien-fondé de procéder ainsi et décider ensuite s'il le ferait. L'affaire ne s'est jamais rendue aussi loin étant donné que M. Hammond voulait prendre sa retraite et n'avait aucun intérêt à procéder à l'arbitrage.

[31] En examinant la décision de l'arbitre afin d'évaluer si elle satisfaisait à la norme de la décision raisonnable, le juge a repassé soigneusement la preuve en vue de déterminer si la décision, y compris son analyse sous-jacente et son résultat, était intrinsèquement cohérente et rationnelle au regard des faits et du droit applicable. Il a conclu qu'elle l'était et, par conséquent, a fait preuve de retenue conformément aux principes qui se dégagent de l'arrêt *Vavilov*. Comme nous l'avons vu, elle faisait partie des issues possibles et acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

[32] Plus précisément, en ce qui a trait à la question centrale opposant le congédiement à la démission, le juge a indiqué que l'arbitre avait admis en preuve le rapport de l'enquête de M^{me} Mein, non pas pour la véracité de son contenu, mais pour établir qu'il existait et que Nav Canada se fonderait sur celui-ci pour congédier M. Hammond si le processus en arrivait là. La véracité du contenu du rapport ne serait devenue pertinente que si l'arbitre avait été tenu de se prononcer sur la question de savoir si Nav Canada avait un motif valable de congédiement. Je souligne en passant que le législateur a conféré aux arbitres de larges pouvoirs leur permettant de recevoir et d'accepter des témoignages et des renseignements tels que le rapport d'enquête en l'espèce, qu'ils soient ou non admissibles en preuve devant un tribunal judiciaire : al. 60(1)a) du *Code canadien du travail*.

[33] Une dernière remarque reste à faire sur la question des conseils que M. Best a donnés à M. Hammond et qui ont mené ce dernier à la décision de prendre sa retraite. Pour comprendre le volet subjectif de la décision de M. Hammond de prendre sa retraite, l'arbitre s'est penché sur la preuve des discussions entre M. Best et M. Hammond tenues les 16 et 17 avril 2015. Toutefois, il a jugé que, bien que les

conseils de M. Best étaient importants pour lui permettre d'établir si M. Hammond avait formé l'intention subjective de prendre sa retraite, étant donné qu'il devait disposer de tous les faits pertinents en ce qui concerne cette question, le fait que les conseils soient bons, mauvais ou indifférents n'avait aucune importance. Comme l'a conclu le juge siégeant en révision, des conseils mauvais, erronés ou négligents ne changent pas le caractère volontaire d'une décision de prendre sa retraite (par. 96). Je suis du même avis. Aucun élément de preuve ne laisse entendre que M. Hammond aurait pu prendre une décision différente indépendamment des conseils qu'il a reçus. En d'autres termes, il n'y a rien dans la preuve, qu'elle soit liée aux conseils reçus ou non, qui étayerait l'argument avancé par M. Hammond dans sa tentative de remettre en cause sa décision de prendre sa retraite, d'abord dans le cadre de la révision judiciaire, puis en appel.

VI. Conclusion et dispositif

[34] À mon avis, le juge siégeant en révision a cerné et appliqué correctement la norme de contrôle pour arriver à sa décision de confirmer la décision finale de l'arbitre.

[35] Par conséquent, je rejetterais l'appel et condamnerais l'appelant à deux masses de dépens de 3 000 \$ chacune, payables à Nav Canada et à l'Association, respectivement.