

	A-405-98		A-405-98
Joan Mohammed (<i>Appellant</i>)		Joan Mohammed (<i>appelante</i>)	
v.		c.	
Her Majesty the Queen in Right of Canada as Represented by Treasury Board (<i>Respondent</i>)		Sa Majesté la Reine du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor (<i>intimée</i>)	
	A-724-98		A-724-98
Ross Robert Boutilier (<i>Appellant</i>)		Ross Robert Boutilier (<i>appellant</i>)	
v.		c.	
Attorney General of Canada (<i>Respondent</i>)		Le procureur général du Canada (<i>intimé</i>)	
and		et	
Public Service Staff Relations Board (<i>Intervener</i>)		La Commission des relations de travail dans la fonction publique (<i>intervenante</i>)	
	A-56-99		A-56-99
Rose O'Hagan, Susan Field, Janice Nachtgaele and Edith Nelson (<i>Appellants</i>)		Rose O'Hagan, Susan Field, Janice Nachtgaele et Edith Nelson (<i>appelantes</i>)	
and		et	
Attorney General of Canada (Solicitor General—Correctional Service of Canada) (<i>Respondent</i>)		Le procureur général du Canada (Solliciteur général—Service correctionnel du Canada) (<i>intimé</i>)	
INDEXED AS: CANADA (ATTORNEY GENERAL) v. BOUTILIER (C.A.)		RÉPERTORIÉ: CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL) c. BOUTILIER (C.A.)	
Court of Appeal, Stone, Linden and Sexton JJ.A.—Ottawa, November 9, 10 and December 2, 1999.		Cour d'appel, juges Stone, Linden et Sexton, J.C.A.—Ottawa, 9, 10 novembre et 2 décembre 1999.	

Public Service — Jurisdiction — PSSRB — Appeals from F.C.T.D. judgments holding adjudicators lacking jurisdiction to decide human rights dispute arising under collective agreement — PSSRA, s. 91 conferring right to grieve interpretation, application of statute dealing with terms, conditions of employment in respect of which “no administrative procedure for redress” provided in Act of Parliament — F.C.A., F.C.T.D. consistently holding language used in s. 91 indicating Parliament intending to remove from normal grievance procedures under PSSRA certain specialized areas — Interpretation supported by French version — Also, statutory bar in s. 91 not unilaterally imposed as master collective agreement denying access to usual grievance procedure where another administrative procedure provided by Act of Parliament — In federal labour matters, if another

Fonction publique — Compétence — CRTFP — Appels à l'encontre de décisions rendues par la C.F. 1^{re} inst. selon lesquelles les arbitres sont incompétents pour connaître des litiges liés aux droits de la personne dans le cadre d'une convention collective — L'art. 91 de la LRTFP accorde le droit de déposer un grief relativement à l'interprétation ou à l'application d'une loi portant sur des conditions d'emploi à l'égard desquelles «aucun autre recours administratif de réparation» n'est prévu sous le régime d'une loi fédérale — La C.A.F. et la C.F. 1^{re} inst. ont constamment statué que, à la lumière du libellé de l'art. 91, l'intention du législateur était d'exclure de la procédure normale de règlement des griefs prévue sous le régime de la LRTFP certains sujets spécialisés — Cette interprétation est appuyée par la version française de l'article — De plus, l'interdiction de la loi

administrative procedure available to grievor, must be used as long as "real" remedy — Need not be equivalent or better remedy provided dealing meaningfully, effectively with substance of grievance — Possible delay in securing redress not significant unless so pronounced as to amount to no real remedy — Differences in administrative remedy not changing it into non-remedy — Most jurisdictional matters resolved by adjudicator before commencement of grievance proceedings, but unavoidable effect of language of s. 91 that human rights issue may arise during hearing causing loss of jurisdiction — Parties should attempt to determine in advance whether human rights issues involved and act accordingly.

Human Rights — Appeals from F.C.T.D. judgments holding adjudicators lacking jurisdiction to decide human rights disputes arising under collective agreements — PSSRA, s. 91 conferring right to grieve interpretation, application of statute dealing with terms, conditions of employment in respect of which "no administrative procedure for redress" provided in Act of Parliament — Courts consistently holding Parliament, by language used in s. 91, intending to remove from certain specialized areas grievance procedures under PSSRA — In federal labour matters, if another administrative procedure available to grievor, process must be used, provided "real" remedy — Gives primacy in dispute resolution to human rights administration, other expert administrative schemes, where expertise, consistency favoured by Parliament, over decisions by ad hoc adjudicators — Up to Human Rights Commission to send matters to arbitration pursuant to CHRA, s. 41 if appropriate.

These were appeals from Trial Division judgments holding that the adjudicators in each case did not have jurisdiction to decide disputes relating to human rights that arose under the collective agreements. Public Service Staff Relations Act (PSSRA), section 91 confers the right to grieve on an employee who feels aggrieved by the interpretation or

contenue à l'art. 91 n'a pas été imposée unilatéralement aux fonctionnaires, puisque la convention cadre exclut le recours à la procédure normale de règlement des griefs lorsqu'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement — En matière de relations de travail sous le régime fédéral, si le plaignant peut se prévaloir d'un autre recours administratif de réparation, ce recours doit être épuisé dans la mesure où il fournit une réparation «véritable» — Ce recours n'a pas à fournir une réparation égale ou supérieure, à condition qu'il traite la plainte de façon raisonnable et efficace quant au fond du grief — Les délais qui peuvent survenir au cours du processus menant à l'obtention de la réparation ne sont pas significatifs, à moins d'être à ce point excessifs que la situation équivaut à priver le plaignant d'une réparation véritable — Les différences existantes entre les recours administratif n'ont pas pour effet d'anéantir toute possibilité de réparation — La plupart des questions de compétence devraient être tranchées par l'arbitre au début des procédures de règlement des griefs, mais la conséquence incontournable du libellé de l'art. 91 est la possibilité qu'une question liée aux droits de la personne soit soulevée au cours d'une audience, faisant ainsi perdre à l'arbitre sa compétence pour connaître du litige — Les parties doivent faire un effort pour déterminer à l'avance si des questions liées aux droits de la personne sont en cause et agir en conséquence.

Droits de la personne — Appels à l'encontre de décisions rendues par la C.F. 1^{re} inst. selon lesquelles les arbitres sont incompétents pour connaître des litiges liés aux droits de la personne dans le cadre d'une convention collective — L'art. 91 de la LRTFP accorde le droit de déposer un grief relativement à l'interprétation ou à l'application d'une loi portant sur des conditions d'emploi à l'égard desquelles «aucun autre recours administratif de réparation» n'est prévu sous le régime d'une loi fédérale — Les tribunaux ont constamment statué que, à la lumière du libellé de l'art. 91, l'intention du législateur était d'exclure de la procédure normale de règlement des griefs prévue sous le régime de la LRTFP certains sujets spécialisés — En matière de relations de travail sous le régime fédéral, si le plaignant peut se prévaloir d'un autre recours administratif de réparation, ce recours doit être épuisé dans la mesure où il fournit une réparation «véritable» — Le règlement des litiges relève principalement du régime des droits de la personne et des autres régimes administratifs spécialisés, dont la spécificité et la cohérence sont privilégiées par le législateur aux décisions des arbitres spéciaux — C'est à la Commission des droits de la personne qu'il revient, aux termes de l'art. 41, de décider de renvoyer des dossiers à l'arbitrage lorsqu'elle le juge approprié.

Il s'agit d'appels interjetés à l'encontre de décisions rendues par la Section de première instance selon lesquelles les arbitres dans chaque affaire ont été déclarés incompétents pour connaître de litiges nés de la convention collective relativement aux droits de la personne. L'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

application of a statute dealing with terms and conditions of employment in respect of which “no administrative procedure for redress” is provided in or under an Act of Parliament.

In the *Mohammed* case, the Adjudicator decided that he lacked jurisdiction to consider a grievance involving harassment based upon religion, race and colour relying upon an article of the master agreement because the *Canadian Human Rights Act* set out an administrative procedure for redress. The Trial Division Judge agreed. In the *Boutillier* case the Adjudicator decided in favour of the appellant who grieved that he was denied the benefit of a five-day marriage leave provision in his collective agreement because his same-sex commitment ceremony was not a “marriage” as intended in the agreement. The Adjudicator’s decision was quashed by the Trial Division Judge, who held that the Adjudicator lacked jurisdiction because of subsection 91(1). In *O’Hagan*, the Adjudicator decided that he had no jurisdiction to decide the grievances of several nurses who alleged sexual harassment, relying upon an article of their collective agreement prohibiting sexual harassment. The Adjudicator decided that he lacked jurisdiction, and the Trial Division Judge agreed.

The issue was whether there is a statutory bar to the exercise of an adjudicator’s jurisdiction to decide a dispute relating to human rights by virtue of the words “administrative procedure for redress” contained in PSSRA, section 91.

Held, the appeals should be dismissed.

The Federal Court of Appeal and the Trial Division have consistently held that Parliament, by the language used in section 91, intended to remove from the normal grievance procedures under the PSSRA certain specialized areas which it was thought should be dealt with under the administrative process set out in the legislation governing those particular areas. This interpretation is supported by the French language version of section 91. Furthermore, the statutory bar contained in subsection 91(1) was not imposed unilaterally since it was agreed to by the representative of the public service employees in the master collective agreement which includes a provision denying access to the usual grievance procedure “where there is another administrative procedure provided by or under any Act of Parliament to deal with the employee’s specific complaint.”

In federal labour matters, if another administrative procedure is available to a grievor, that process must be used, as long as it is a “real” remedy. It need not be an

(LRTFP) accorde le droit de déposer un grief à l’employé qui s’estime lésé par l’interprétation ou l’application d’une loi portant sur des conditions d’emploi à l’égard desquelles «aucun autre recours administratif de réparation» ne lui est ouvert sous le régime d’une loi fédérale.

Dans l’affaire *Mohammed*, l’arbitre a conclu qu’il n’était pas habilité à connaître d’un grief pour harcèlement fondé sur la religion, la race et la couleur de peau, déposé en vertu d’un article contenu dans la convention cadre, étant donné que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* avait prévu un recours administratif de réparation. Le juge de première instance a confirmé cette décision. Dans l’affaire *Boutillier*, l’arbitre a tranché en faveur de l’appellant, qui avait déposé un grief après qu’on eut refusé de lui accorder le bénéfice d’une disposition prévoyant un congé de mariage de cinq jours contenue dans sa convention collective, pour le motif qu’on estimait qu’une cérémonie dans laquelle deux personnes du même sexe s’épousent ne constituait pas un «mariage» au sens de la convention. Le juge de première instance a annulé la décision de l’arbitre pour le motif que ce dernier n’avait pas compétence en raison de l’application du paragraphe 91(1). Dans l’affaire *O’Hagan*, l’arbitre a conclu qu’il n’avait pas compétence pour trancher les griefs déposés, en vertu d’un article dans leur convention collective interdisant le harcèlement sexuel, par plusieurs infirmières qui alléguaient avoir fait l’objet de harcèlement sexuel. L’arbitre a conclu au défaut de compétence et le juge de première instance a maintenu cette décision.

La question en litige consiste à savoir si l’expression «recours administratif de réparation» contenue à l’article 91 de la LRTFP équivaut à une interdiction imposée par la loi quant à l’exercice de la compétence d’un arbitre de trancher un litige touchant aux droits de la personne.

Arrêt: les appels sont rejetés.

La Cour d’appel fédérale et la Section de première instance ont constamment statué que, à la lumière du libellé de l’article 91, l’intention du législateur était d’exclure de la procédure normale de règlement des griefs prévue sous le régime de la LRTFP certains sujets spécialisés qu’il estimait devoir être régis par le processus administratif instauré par la législation visant ces mêmes sujets. Cette interprétation est appuyée par la version française de l’article 91. De plus, l’interdiction de la loi contenue au paragraphe 91(1) n’a pas été imposée unilatéralement aux fonctionnaires, puisque ce sont leurs représentants syndicaux qui y ont consenti dans la convention cadre, qui comprend une disposition excluant le recours à la procédure normale de règlement des griefs «s’il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d’une telle loi pour traiter [la] plainte particulière [de l’employé-e]».

En matière de relations de travail sous le régime fédéral, si le plaignant peut se prévaloir d’un autre recours administratif de réparation, ce recours doit être épuisé dans la

equivalent or better remedy as long as it deals “meaningfully and effectively with the substance of the employee’s grievance”. Possible delay in securing redress administratively itself is not significant, unless it is so pronounced that it can be said that no real remedy is available to the grievor at all. Differences in the administrative remedy, even if it is a “lesser remedy”, do not change it into a non-remedy.

This principle does not prevent unions from bargaining for rights beyond the Human Rights Code area for a grievor can go to arbitration as long as no remedy is available at the Human Rights Commission to vindicate these new rights. This result gives primacy in dispute resolution to the human rights administration, as well as other expert administrative schemes, where expertise and consistency is plainly favoured by Parliament, rather than decisions of *ad hoc* adjudicators. The PSSRA is different than most labour codes under which arbitration is made the exclusive remedy. It is up to the Human Rights Commission to send matters to arbitration pursuant to section 41 if, in its discretion, it feels it appropriate. Any other interpretation would render the words in subsection 91(1) meaningless. Hopefully, most of these jurisdictional matters can be resolved by the adjudicator before the commencement of the grievance proceedings, but it is the unavoidable effect of the language of section 91 that a human rights issue may arise during a hearing causing a loss of jurisdiction. The parties must do their best to determine in advance whether human rights issues are involved and, if they are, act accordingly.

Although the method chosen by Parliament to resolve a human rights dispute in a collective agreement situation may seem complex, costly and time-consuming, the Court will honour that legislative choice until Parliament changes its legislation.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

- Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2, s. 242(3.1)(b) (as enacted by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 16).
Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6, s. 41(1) (as am. by S.C. 1995, c. 44, s. 49).
Public Service Employment Act, R.S.C., 1985, c. P-33.
Public Service Staff Relations Act, R.S.C., 1985, c. P-35, ss. 91, 99 (as am. by S.C. 1992, c. 54, s. 72).

mesure où il fournit une réparation «véritable». Ce recours n’a pas à fournir une réparation égale ou supérieure, à condition qu’il traite la plainte «de façon raisonnable et efficace quant au fond du grief de l’employé». Les délais qui peuvent survenir au cours du processus administratif menant à l’obtention de la réparation ne sont pas en soi significatifs, à moins d’être à ce point excessifs que la situation équivaut à priver le plaignant d’une réparation véritable. Que le recours administratif soit différent, même s’il s’agit d’une «réparation moindre», il n’en demeure pas moins un recours.

Ce principe n’empêche pas les syndicats de négocier des droits dont la portée va au-delà du domaine visé par un code des droits de la personne, vu que le plaignant peut recourir à l’arbitrage dans la mesure où la Commission des droits de la personne n’a prévu aucune mesure réparatrice visant à défendre ces nouveaux droits. Il en ressort que le règlement des litiges relève principalement du régime des droits de la personne, ainsi que des autres régimes administratifs spécialisés, dont la spécificité et la cohérence sont clairement privilégiées par le législateur aux décisions des arbitres spéciaux. La LRTFP diffère de la plupart des codes du travail, qui prescrivent que l’arbitrage constitue la mesure exclusive de réparation. C’est à la Commission des droits de la personne qu’il revient, aux termes de l’article 41, de décider de renvoyer des dossiers à l’arbitrage lorsqu’elle le juge approprié. Toute autre interprétation aurait pour effet de rendre les termes du paragraphe 91(1) vides de sens. Il serait idéal que la plupart de ces questions de compétence puissent être tranchées par l’arbitre au début des procédures de règlement des griefs, mais la conséquence incontournable du libellé de l’article 91 est la possibilité qu’une question liée aux droits de la personne soit soulevée au cours d’une audience, faisant ainsi perdre à l’arbitre sa compétence pour connaître du litige. Les parties doivent faire un effort pour déterminer à l’avance si des questions liées aux droits de la personne sont en cause et, dans l’affirmative, agir en conséquence.

Le législateur a prévu une méthode plutôt complexe, coûteuse et lente pour résoudre des litiges liés aux droits de la personne dans le cadre d’une convention collective, mais jusqu’à ce que le législateur soit convaincu qu’il doit modifier la loi, la Cour respectera ce choix législatif.

LOIS ET RÈGLEMENTS

- Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, art. 242(3.1)(b) (édicte par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 16).
Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), ch. H-6, art. 41(1) (mod. par L.C. 1995, ch. 44, art. 49).
Loi sur l’emploi dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-33.

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-35, art. 91, 99 (mod. par L.C. 1992, ch. 54, art. 72).

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Byers Transport Ltd. v. Kosanovich, [1995] 3 F.C. 354; (1995), 126 D.L.R. (4th) 679; 95 CLLC 210-045; 185 N.R. 107 (C.A.); *Chopra v. Canada (Treasury Board)*, [1995] 3 F.C. 445; (1995), 100 F.T.R. 226 (T.D.).

CONSIDERED:

Cooper (In re), [1974] 2 F.C. 407; (1974), 50 D.L.R. (3d) 294; 5 N.R. 373 (C.A.).

REFERRED TO:

Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc. v. Abraham, [1994] 3 F.C. 449; [1995] 1 C.N.L.R. 184; (1994), 79 F.T.R. 53 (T.D.); *Vriend v. Alberta*, [1998] 1 S.C.R. 493; (1998), 156 D.L.R. (4th) 385; *Rosenberg v. Canada (Attorney General)* (1998), 38 O.R. (3d) 577; 156 D.L.R. (4th) 664 (C.A.); *Newfoundland Association of Public Employees v. Newfoundland (Green Bay Health Care Centre)*, [1996] 2 S.C.R. 3; (1996), 134 D.L.R. (4th) 1; 39 Admin. L.R. (2d) 1; 196 N.R. 212; *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929; (1995), 125 D.L.R. (4th) 583; 30 Admin. L.R. (2d) 1; 12 C.C.E.L. (2d) 1; 24 C.C.L.T. (2d) 217; 30 C.R.R. (2d) 1; 183 N.R. 241; 82 O.A.C. 321; *Canada Post Corp. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1999] F.C.J. No. 705 (C.A.) (QL).

AUTHORS CITED

Canada. Special Joint Committee of the Senate and of the House of Commons on Employer-Employee Relations in the Public Service, *Minutes of Proceedings and Evidence*, Ottawa: Queen's Printer, 1966.

APPEAL from F.C.T.D. judgments holding that adjudicators did not have jurisdiction to decide disputes relating to human rights arising under a collective agreement (*Canada (Attorney General) v. Boutilier*, [1999] 1 F.C. 459; (1998), 154 F.T.R. 40 (T.D.); revg *Boutilier and Treasury Board (Natural Resources)*, [1997] C.P.S.S.R.B. No. 54 (QL); *Mohammed v. Canada (Treasury Board)* (1998), 148 F.T.R. 260 (F.C.T.D.); affg *Mohammed and Treasury Board (Immigration and Refugee Board)*, [1997]

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

Byers Transport Ltd. c. Kosanovich, [1995] 3 C.F. 354; (1995), 126 D.L.R. (4th) 679; 95 CLLC 210-045; 185 N.R. 107 (C.A.); *Chopra c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1995] 3 C.F. 445; (1995), 100 F.T.R. 226 (1^{re} inst.).

DÉCISION EXAMINÉE:

Cooper (In re), [1974] 2 C.F. 407; (1974), 50 D.L.R. (3d) 294; 5 N.R. 373 (C.A.).

DÉCISIONS CITÉES:

Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc. c. Abraham, [1994] 3 C.F. 449; [1995] 1 C.N.L.R. 184; (1994), 79 F.T.R. 53 (1^{re} inst.); *Vriend c. Alberta*, [1998] 1 R.C.S. 493; (1998), 156 D.L.R. (4th) 385; *Rosenberg v. Canada (Attorney General)* (1998), 38 O.R. (3d) 577; 156 D.L.R. (4th) 664 (C.A.); *Newfoundland Association of Public Employees c. Terre-Neuve (Green Bay Health Care Centre)*, [1996] 2 R.C.S. 3; (1996), 134 D.L.R. (4th) 1; 39 Admin. L.R. (2d) 1; 196 N.R. 212; *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; (1995), 125 D.L.R. (4th) 583; 30 Admin. L.R. (2d) 1; 12 C.C.E.L. (2d) 1; 24 C.C.L.T. (2d) 217; 30 C.R.R. (2d) 1; 183 N.R. 241; 82 O.A.C. 321; *Société canadienne des postes c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1999] A.C.F. n° 705 (C.A.) (QL).

DOCTRINE

Canada. Comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes des Relations employeur-employés dans la Fonction publique, *Procès-verbaux et témoignages*, Ottawa: Imprimeur de la Reine, 1966.

APPEL à l'encontre de décisions rendues par la C.F. 1^{re} inst. selon lesquelles les arbitres n'ont pas compétence pour connaître de litiges liés aux droits de la personne dans le cadre d'une convention collective (*Canada (Procureur général) c. Boutilier*, [1999] 1 C.F. 459; (1998), 154 F.T.R. 40 (1^{re} inst.); inf. *Boutilier et Conseil du Trésor (Ressources naturelles)*, [1997] C.R.T.F.P.C. n° 54 (QL); *Mohammed c. Canada (Conseil du Trésor)* (1998), 148 F.T.R. 260 (C.F. 1^{re} inst.); conf. *Mohammed et Conseil du Trésor*

C.P.S.S.R.B. No. 49 (QL); *O'Hagan v. Canada (Attorney General)* (1999), 162 F.T.R. 15 (F.C.T.D.); affg *O'Hagan and Treasury Board (Solicitor General — Correctional Service Canada)*, [1995] C.P.S.S.R.B. No. 104 (QL). Appeals dismissed.

(*Commission de l'immigration et du statut de réfugié*), [1997] C.R.T.F.P.C. n° 49 (QL); *O'Hagan c. Canada (Procureur général)* (1999), 162 F.T.R. 15 (C.F. 1^{er} inst.); conf. *O'Hagan et Conseil du Trésor (Solliciteur général — Service correctionnel du Canada)*, [1995] C.R.T.F.P.C. n° 104 (QL). Appels rejetés.

APPEARANCES:

Andrew J. Raven for appellant in A-405-98.

Dougald E. Brown and Pamela J. MacEachern for appellants in A-724-98 and A-56-99.

Harvey A. Newman and Micheline Langlois for respondent.

Steven R. Chaplin for intervener (Public Service Staff Relations Board) in A-724-98.

ONT COMPARU:

Andrew J. Raven pour l'appelante dans le dossier A-405-98.

Dougald E. Brown et Pamela J. MacEachern pour les appelants dans les dossiers A-724-98 et A-56-99.

Harvey A. Newman et Micheline Langlois pour l'intimé.

Steven R. Chaplin pour l'intervenante (Commission des relations de travail dans la fonction publique) dans le dossier A-724-98.

SOLICITORS OF RECORD:

Raven, Allen, Cameron & Ballantyne, Ottawa, for appellant in A-405-98.

Nelligan. Power, Ottawa, for appellants in A-724-98 and A-56-99.

Deputy Attorney General of Canada for respondent.

Chaplin Law Offices, Ottawa, for intervener (Public Service Staff Relations Board) in A-724-98.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER:

Raven, Allen, Cameron & Ballantyne, Ottawa, pour l'appelante dans le dossier A-405-98.

Nelligan Power, Ottawa, pour les appelants dans les dossiers A-724-98 et A-56-99.

Le sous-procureur général du Canada pour l'intimé.

Chaplin Law Offices, Ottawa, pour l'intervenante (Commission des relations de travail dans la fonction publique) dans le dossier A-724-98.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

Ce qui suit et la version française des motifs du jugement rendus par

[1] LINDEN J.A.: The issue in these three appeals is substantially the same: whether an adjudicator appointed under the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C., 1985, c. P-35 (PSSRA) has jurisdiction to decide a dispute relating to human rights that arises under a collective agreement protecting them, or is there a statutory bar to the exercise of that jurisdiction by virtue of the words "administrative procedure for redress" contained in section 91 of the PSSRA. That section reads as follows:

[1] LE JUGE LINDEN, J.C.A.: Les trois présents appels soulèvent des questions essentiellement semblables: un arbitre de grief nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (la LRTFP), a-t-il compétence pour trancher un litige né de la convention collective relativement aux droits de la personne protégés par cette convention, ou l'expression «recours administratif de réparation» contenue à l'article 91 de la LRTFP équivaut-elle à une interdiction imposée par la loi quant à l'exercice de cette compétence? L'article 91 prévoit:

91. (1) Where any employee feels aggrieved

(a) by the interpretation or application, in respect of the employee, of

(i) a provision of a statute, or of a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the employer, dealing with terms and conditions of employment, or

(ii) a provision of a collective agreement or an arbitral award, or

(b) as a result of any occurrence or matter affecting the terms and conditions of employment of the employee, other than a provision described in subparagraph (a)(i) or (ii),

in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament, the employee is entitled, subject to subsection (2), to present the grievance at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Act.

(2) An employee is not entitled to present any grievance relating to the interpretation or application, in respect of the employee, of a provision of a collective agreement or an arbitral award unless the employee has the approval of and is represented by the bargaining agent for the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies, or any grievance relating to any action taken pursuant to an instruction, direction or regulation given or made as described in section 113.

(3) An employee who is not included in a bargaining unit for which an employee organization has been certified as bargaining agent may seek the assistance of and, if the employee chooses, may be represented by any employee organization in the presentation or reference to adjudication of a grievance.

(4) No employee who is included in a bargaining unit for which an employee organization has been certified as bargaining agent may be represented by any employee organization, other than the employee organization certified as bargaining agent, in the presentation or reference to adjudication of a grievance.

[2] In two of the cases, *Mohammed and Treasury Board (Immigration and Refugee Board)* [[1997] C.P.S.S.R.B. No. 49 (QL)] and *O'Hagan and Treasury Board (Solicitor General—Correctional Service Canada)* [[1995] C.P.S.S.R.B. No. 104 (QL)], the

91. (1) Sous réserve du paragraphe (2) et si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale, le fonctionnaire a le droit de présenter un grief à tous les paliers de la procédure prévue à cette fin par la présente loi, lorsqu'il s'estime lésé:

a) par l'interprétation ou l'application à son égard:

(i) soit d'une disposition législative, d'un règlement—administratif ou autre—, d'une instruction ou d'un autre acte pris par l'employeur concernant les conditions d'emploi,

(ii) soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) par suite de tout fait autre que ceux mentionnés aux sous-alinéas a)(i) ou (ii) et portant atteinte à ses conditions d'emploi.

(2) Le fonctionnaire n'est pas admis à présenter de grief portant sur une mesure prise en vertu d'une directive, d'une instruction ou d'un règlement conforme à l'article 113. Par ailleurs, il ne peut déposer de grief touchant à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale qu'à condition d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale et d'être représenté par cet agent.

(3) Le fonctionnaire ne faisant pas partie d'une unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée peut demander l'aide de n'importe quelle organisation syndicale et, s'il le désire, être représenté par celle-ci à l'occasion du dépôt d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage.

(4) Le fonctionnaire faisant partie d'une unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée ne peut être représenté par une autre organisation syndicale à l'occasion du dépôt d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage.

[2] Dans deux des trois affaires, soit *Mohammed et Conseil du Trésor (Commission de l'immigration et du statut de réfugié)* [[1997] C.R.T.F.P.C. n° 49 (QL)] et *O'Hagan et le Conseil du Trésor (Solliciteur général—Service correctionnel du Canada)* [[1995]

Adjudicator declined jurisdiction, while in the *Boutilier and Treasury Board (Natural Resources)* [[1997] C.P.S.S.R.B. No. 54 (QL)] case it was exercised. Upon judicial review of these three decisions, Trial Judges of this Court affirmed *Mohammed* [(1998), 148 F.T.R. 260] and *O'Hagan* [(1999), 162 F.T.R. 15] and reversed the decision in *Boutilier* [[1999] 1 F.C. 459]. These three decisions are the subject of these combined appeals, in which Mr. Raven for *Mohammed*, and Mr. Brown and Ms. MacEachern for *Boutilier* and *O'Hagan* argued eloquently for the position that the procedure for the resolution of labour disputes set out in the collective agreements should not be ousted by section 91. To do so, it was argued, would deny employees rights which they had won and paid for in collective bargaining; for example, the non-discrimination clauses in collective agreements would be rendered valueless if employees were denied access to their grievance procedure and forced to complain to the Canadian Human Rights Commission (CHRC) in the same way as other Canadians. It was contended that the right to file a complaint with the CHRC was not included in the words an "administrative procedure for redress" because, in the human rights procedure, the union and the complainant were not parties, there was no right to a hearing before a tribunal, procedures were different, the public interest was involved, and the delays were inordinate. They also relied on section 99 [as am. by S.C. 1992, c. 54, s. 72] of the PSSRA which expressly allows a union to refer a dispute directly to the PSSRB, implying that an individual grievance should be treated similarly. Parliament, it was said, could not have intended to deny employees their right to grieve under their collective agreement in these cases. For the respondent, Mr. Newman relied simply on the language of the section and the authorities pointing in the opposite direction, to the effect that Parliament intended to oust the grievance procedure in these cases. He pointed out that in some ways the CHRC had wider remedial powers than the Adjudicator under the PSSRA.

C.R.T.F.P.C. n° 104 (QL)], l'arbitre s'est déclaré incompétent pour connaître du litige, tandis que l'arbitre a exercé sa compétence dans l'affaire *Boutilier et Conseil du Trésor (Ressources naturelles)* [[1997] C.R.T.F.P.C. n° 54 (QL)]. En contrôle judiciaire de ces trois décisions, les juges de première instance de la Cour ont maintenu les décisions rendues dans les affaires *Mohammed* [(1998), 148 F.T.R. 260] et *O'Hagan* [(1999), 162 F.T.R. 15] et ont infirmé la décision rendue dans l'affaire *Boutilier* [[1999] 1 C.F. 459]. Ces trois décisions font l'objet des présents appels qui ont été entendus conjointement, à l'occasion desquels M. Raven (pour l'affaire *Mohammed* ainsi que M. Brown et M^{me} MacEachern (pour les affaires *Boutilier* et *O'Hagan*) ont plaidé avec éloquence en faveur du point de vue selon lequel la procédure de règlement des conflits de travail prévue dans les conventions collectives ne devrait pas être écartée par l'application de l'article 91. Selon eux, écarter cette procédure équivaldrait à priver les employés de droits que ces derniers ont acquis et pour lesquels ils ont fait des compromis lors des négociations relatives à la convention collective; à titre d'exemple, les clauses de non-discrimination contenues dans les conventions collectives ne seraient d'aucune utilité si les employés étaient privés de leur droit de recourir à la procédure de règlement des griefs et s'ils étaient obligés de déposer leur plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne (la CCDP) à l'instar de tous les autres Canadiens. Ils ont soutenu que l'expression «recours administratif de réparation» ne comprenait pas le droit de déposer une plainte devant la CCDP étant donné que, dans le cadre de la procédure relative aux droits de la personne, le syndicat et le plaignant ne sont pas des parties, le droit à une audience devant un tribunal est inexistant, les procédures sont différentes, l'intérêt général est en cause et les délais sont considérables. Ils se sont également fondés sur l'article 99 [mod. par L.C. 1992, ch. 54, art. 72] de la LRTP qui prévoit expressément la possibilité que le syndicat renvoie une affaire directement devant la CRTFP, ce qui laisse entendre qu'un grief déposé par un plaignant doit recevoir un traitement semblable. Selon eux, le législateur n'a pu avoir eu l'intention de priver les employés de leur droit de recourir à la procédure de règlement des griefs en vertu de leur convention collective dans

1. The Jurisprudence

[3] In my view, the appellants' arguments, though appealing, are not convincing. This Court and the Trial Division of this Court has consistently taken the view that Parliament, by the language used in the section, intended to remove from the normal grievance procedures under the PSSRA certain specialized areas which it was thought should be dealt with under the administrative process set out in the legislation governing those particular areas. As early as in 1974 in *In re Cooper*,¹ Justice Pratte stated:

Under section 90 a grievance may not be presented if it relates to a matter in respect of which an "administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament". Where a procedure is so provided under which an employee's grievance may be redressed, the aggrieved employee cannot resort to the grievance procedure under sections 90 and 91 of the *Public Service Staff Relations Act* but must submit his complaint to the authority which has, under the appropriate statute, the power to deal with it. An employee who is dissatisfied with the decision of that authority may not file a grievance under section 90 or 91 in respect of that decision.

[4] Similarly, in *Byers Transport Ltd. v. Kosanovich*,² Mr. Justice Strayer interpreted similar words, "procedure for redress", used in the *Canada Labour Code* [R.S.C., 1985, c. L-2], paragraph 242(3.1)(b) [as enacted by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 16] as follows [at page 378]:

I believe that the complaint (i.e. the factual situation complained of) must be essentially the same in the other "procedure for redress". But I doubt that the remedies have to be as good or better under the other provision in order to oust the jurisdiction of the adjudicator under paragraph

ces cas-là. M. Newman, pour l'intimée, s'est simplement appuyé sur le libellé de l'article et sur la jurisprudence étayant le point de vue opposé, à savoir que le législateur avait eu l'intention d'écarter la procédure de règlement des griefs dans ces cas-là. Il a fait observer que, d'une certaine manière, la CCDP était investie d'un pouvoir réparateur plus important que l'arbitre sous le régime de la LRTFP.

1. La jurisprudence

[3] Je suis d'avis que les observations présentées par les appelants, quoique intéressantes, ne sont pas convaincantes. La Cour, de même que la Section de première instance de la Cour, a constamment statué que, à la lumière du libellé de l'article en cause, l'intention du législateur était d'exclure de la procédure normale de règlement des griefs prévue sous le régime de la LRTFP certains sujets spécialisés qu'il estimait devoir être régis par le processus administratif instauré par la législation visant ces mêmes sujets. Dès 1974, le juge Pratte avait déclaré dans l'affaire *In re Cooper*¹:

Aux termes de l'article 90, on ne peut pas présenter un grief s'il se rapporte à une question à l'égard de laquelle «une procédure administrative de réparation est prévue en vertu d'une loi du Parlement». Lorsqu'il existe une telle procédure, l'employé qui s'estime lésé ne peut recourir à la procédure applicable aux griefs établie par les articles 90 et 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, mais doit soumettre sa plainte à l'organisme administratif qui détient, en vertu de la Loi applicable, le pouvoir de l'examiner. Un employé qui s'estime insatisfait de la décision de cet organisme ne peut présenter un grief à cet égard en vertu des articles 90 et 91.

[4] De manière analogue, dans l'arrêt *Byers Transport Ltd. c. Kosanovich*², le juge Strayer avait interprété une expression semblable employée à l'alinéa 242(3.1)b) [édicte par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 16] du *Code canadien du travail* [L.R.C. (1985), ch. L-2], soit «autre recours», dans ces termes [à la page 378]:

Je crois que la plainte (c.-à-d. les faits reprochés) doit être essentiellement la même dans l'autre recours. Cependant, je doute que les réparations prévues dans l'autre disposition doivent être égales ou supérieures pour que l'arbitre perde la compétence dont il est investi en vertu de l'alinéa

242(3.1)(b). That paragraph does not require that the same redress be available under another provision of the *Canada Labour Code* or some other federal Act [Underlining in original]. What it requires is that in respect of the same complaint there be another procedure for redress [Underlining in original]. The point is even clearer in the French version which simply requires that there be “*un autre recours*”. I do not believe that for there to be a “procedure for redress . . . elsewhere” there must be a procedure which will yield exactly the same remedies, although no doubt that procedure must be capable of producing some real redress which could be of personal benefit to the same complainant [Underlining added].

Justice Strayer added [at pages 379-380]:

. . . where Parliament has established specialist tribunals, whether under the *Canada Labour Code* or elsewhere, to deal with certain aspects of employer-employee relationships, it should not be taken to have conferred concurrent jurisdiction on *ad hoc* adjudicators to deal with the same matter.

[5] This principle was followed, in the human rights context, by Madam Justice Simpson in *Chopra v. Canada (Treasury Board)*,³ explaining [at pages 452]:

Subsection 91(1) was introduced into the PSSRA as section 90 in 1966 [S.C. 1966-67, c. 72]. It was not disputed that its purpose at that time was the prevention of duplicate proceedings under the PSSRA and the *Public Service Employment Act* [now R.S.C. 1985, c. P-33]. However, subsection 91(1) did not state that it applied only to the PSSRA and the *Public Service Employment Act*. This meant that, if legislation, such as the *Canadian Human Rights Act* [R.S.C., 1985, c. H-6], was later enacted, it could be encompassed by subsection 91(1) if it provided other administrative procedures for redress. [Underlining added.]

[6] Consequently, the fact that only one statute, the *Public Service Employment Act* [R.S.C., 1985, c. P-33], was mentioned, as an example, in the testimony of Dr. Davidson before the Special Joint Committee of the Senate and the House of Commons on Employer-Employee Relations in the Public Service of Canada,⁴ does not mean that other legislation could not fall within those words then and at a later date.

242(3.1)(b). Cette disposition n'exige pas que le *Code canadien du travail* ou une autre loi fédérale prévoie le même recours. [Souligné dans l'original.] Elle exige simplement qu'un autre recours existe à l'égard de la même plainte. [Souligné dans l'original.] Je ne crois pas que les réparations découlant des recours doivent être exactement les mêmes, bien que la procédure en question doive certainement permettre à la même partie plaignante d'obtenir une véritable réparation. [Soulignement ajouté.]

Le juge Strayer a ajouté [aux pages 379 et 380]:

[. . .] lorsque le Parlement a créé, que ce soit dans le *Code canadien du travail* ou ailleurs, des tribunaux spécialisés chargés d'examiner certains aspects des relations de travail, il ne saurait avoir conféré une compétence concurrente permettant aux arbitres spéciaux d'examiner la même question.

[5] Ce principe a été suivi en matière de droits de la personne par M^{me} le juge Simpson dans l'affaire *Chopra c. Canada (Conseil du Trésor)*³ de la façon suivante [à la page 452]:

Le paragraphe 91(1) a été incorporé à la LRTFP comme article 90 en 1966 [S.C. 1966-67, ch. 72]. Il n'a pas été contesté qu'il avait pour objet à l'époque de prévenir le chevauchement des procédures prévues par la LRTFP et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* [maintenant L.R.C. (1985), ch. P-33]. Cependant, le paragraphe 91(1) ne précisait pas qu'il s'appliquait seulement à la LRTFP et à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Cela signifie qu'une loi, par exemple la *Loi canadienne sur les droits de la personne* [L.R.C. (1985), ch. H-6], adoptée par la suite peut faire partie de celles prévues par le paragraphe 91(1) si elle prévoit d'autres recours administratifs de réparation. [Soulignement ajouté.]

[6] Par conséquent, le fait qu'une seule loi, soit la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* [L.R.C. (1985), ch. P-33], ait été mentionnée à titre d'exemple au cours du témoignage du D^r Davidson devant le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes au sujet des relations employeur-employé dans la fonction publique du Canada⁴ ne signifie pas que d'autres législations n'auraient pas pu être visées par ces termes soit à cette époque-là, soit ultérieurement.

[7] That the *Byers Transport* case offers the correct interpretation of this language is even more apparent when one examines the placement of the words in the official French version of section 91. They appear near the beginning of the section, emphasizing that, “*si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d’une loi fédérale*”, the regular grievance procedure is available, but not otherwise.

[8] It should be further underlined that the governing Master Collective Agreement signed by the representatives of both parties to the collective agreements involved in these appeals—that is, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board includes a provision, using similar language to subsection 91(1), denying access to the usual grievance procedure, “where there is another administrative procedure provided by or under any Act of Parliament to deal with the employee’s specific complaint.” Article M-38.02 reads in full as follows:

M-38.02 Subject to and as provided in Section 90 of the Public Service Staff Relations Act, an employee who feels that he or she has been treated unjustly or considers himself or herself aggrieved by any action or lack of action by the Employer in matters other than those arising from the classification process is entitled to present a grievance in the manner prescribed in clause M-38.05 except that,

- (a) where there is another administrative procedure provided by or under any Act of Parliament to deal with the employee’s specific complaint, such procedure must be followed.

[9] Thus, this statutory bar contained in subsection 91(1) cannot be said to have been imposed unilaterally upon these public service employees, since it has been agreed to by their representative in their Master Collective Agreement.

[10] We have not been persuaded to depart from the well-established authorities, which were followed by all three Trial Judges in these cases.

[7] Il ressort d’autant plus clairement que l’arrêt *Byers Transport* donne une interprétation juste du libellé de l’article 91 lorsque l’on examine l’ordre qui prévaut dans l’énoncé de la version française officielle de cet article. L’expression pertinente apparaît presque en tête de l’article, et précise que «si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d’une loi fédérale», le plaignant peut alors recourir à la procédure normale de règlement des griefs, mais pas autrement.

[8] Il convient de souligner en outre que la convention cadre existante qui a été signée par les représentants des deux parties aux conventions collectives qui font l’objet des présents appels—soit l’Alliance de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor—comprend une disposition qui, à l’instar du paragraphe 91(1), exclut le recours à la procédure normale de règlement des griefs «s’il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d’une telle loi pour traiter [la] plainte particulière [de l’employé-e]». Dans sa version intégrale, l’article M-38.02 prévoit ce qui suit:

M-38.02 Sous réserve de l’article 90 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément aux dispositions dudit article, l’employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l’inaction de l’employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite à la clause M-38.05, compte tenu des réserves suivantes:

- a) s’il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d’une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,

[9] L’on ne peut affirmer par conséquent que cette interdiction de la loi contenue au paragraphe 91(1) ait été imposée unilatéralement aux fonctionnaires, puisque ce sont leurs représentants syndicaux qui y ont consenti dans la convention cadre.

[10] Nous n’avons pas été convaincus en l’espèce qu’il convenait de s’écarter des décisions de principe bien établies, qui ont été suivies par les trois juges de première instance dans les présentes affaires.

2. These Individual Cases

[11] In the *Mohammed* case, the Adjudicator decided on May 22, 1997 that he lacked jurisdiction to consider a grievance involving harassment because the *Canadian Human Rights Act* [R.S.C., 1985, c. H-6] set out an “administrative procedure for redress”. The grievor, now appellant, alleged in 1997 that her Islamic religion, her race and colour were factors in the harassment. The Master Agreement, Article M-16.01, was relied on and reads:

M-16.01 There shall be no discrimination, interference, restriction, coercion, harassment, intimidation, or any disciplinary action exercised or practiced with respect to an employee by reason of age, race, creed, colour, national origin, religious affiliation, sex, sexual orientation, family status, mental or physical disability or membership or activity in the union.

[12] By letter dated April 11, 1997 the respondent raised an objection concerning the jurisdiction of the Adjudicator relying on section 91 and the CHRA.⁵ The Adjudicator, following *Chopra*, found that the basis for the claim was Article M-16.01 and therefore, concluded that he lacked jurisdiction. The Trial Division agreed, dismissing the application for judicial review relying on the *Byers Transport* case, explaining [at page 270]:

From the words of [Justice Strayer in *Byers*, *infra*] it appears that the administrative procedure for redress referred to in subsection 91(1) does not have to be identical to the grievance procedure mandated by the PSSRA. In addition, the remedies given in the two procedures do not have to be identical; rather the party should be able to obtain “real redress” which could be of benefit to the complainant. All that is required under s. 91(1) is the existence of another procedure for redress, where the redress that is available under that procedure is of some personal benefit to the complainant.

[13] In my view the Motions Judge was correct in his decision and in his reasoning. The appeal in *Mohammed* should be dismissed with costs.

[14] In the *Boutilier* case, the Adjudicator decided on June 4, 1997 in favour of the appellant who

2. Les décisions en l’espèce

[11] Dans l’affaire *Mohammed*, l’arbitre a conclu le 22 mai 1997 qu’il n’était pas habilité à connaître d’un grief pour harcèlement, étant donné que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* [L.R.C. (1985), ch. H-6] avait prévu un «recours administratif de réparation». La plaignante, appelante dans la présente instance, a allégué en 1997 que le harcèlement était fondé sur sa religion musulmane, sa race et la couleur de sa peau. Elle s’est appuyée sur l’article M-16.01 de la convention cadre, qui prévoit:

M-16.01 Il n’y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d’exercée ou d’appliquée à l’égard d’un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale et physique ou son adhésion au syndicat ou son activité dans celui-ci.

[12] Par une lettre datée du 11 avril 1997, l’intimée a soulevé une objection quant à la compétence de l’arbitre en se fondant sur l’article 91 et sur la LCDP⁵. Suivant l’affaire *Chopra*, l’arbitre a conclu que l’article M-16.01 constituait le fondement de la demande et a par conséquent reconnu qu’il n’était pas habilité à connaître du litige. La Section de première instance a confirmé sa décision et a ainsi rejeté la demande de contrôle judiciaire en invoquant l’arrêt *Byers Transport* en ces termes [à la page 270]:

Il ressort des remarques [du juge Strayer dans l’arrêt *Byers*, *infra*] que le recours administratif de réparation mentionné à l’art. 91(1) n’a pas à être identique à la procédure de règlement des griefs prévue par la LRTFP. De plus, les réparations auxquelles donnent lieu ces deux recours n’ont pas à être identiques; la partie en cause devrait plutôt être en mesure d’obtenir une «réparation véritable» qui pourrait être avantageuse pour le plaignant. Le paragraphe 91(1) exige uniquement l’existence d’un autre recours de réparation lorsque la réparation à laquelle peut donner lieu ce recours est dans une certaine mesure avantageuse pour le plaignant lui-même.

[13] À mon sens, le juge des requêtes a rendu une décision correcte et a suivi un raisonnement juste. L’appel dans l’affaire *Mohammed* est rejeté avec dépens.

[14] Dans l’affaire *Boutilier*, l’arbitre a tranché le 4 juin 1997 en faveur de l’appelant, qui avait déposé

grieved on August 18, 1994 that he was denied the benefit of a five-day marriage leave provision in his collective agreement because it was thought that his same-sex commitment ceremony was not a “marriage” as it was meant in the agreement. The employer did not object to the jurisdiction at the adjudication hearing but did later on the judicial review to the Trial Division. The Adjudicator’s decision was quashed by the Trial Division of this Court which held that the Adjudicator lacked jurisdiction because of subsection 91(1).

[15] The appellant, who was a Physical Scientist at the Department of Natural Resources in Halifax, N.S., was covered by the Physical Sciences Group Collective Agreement (222/91) between the Professional Institute of the Public Service and the Treasury Board. Article 20.09 of that agreement stated that the employer

20.09 . . .

(b) shall grant leave with pay under the following circumstances:

. . .

(iv) five (5) days’ marriage leave for the purpose of getting married provided the employee gives the Employer at least five (5) days’ notice.

No definition of “marriage” was provided. The collective agreement contained a “no discrimination” clause as follows:

31.01 There shall be no discrimination, interference, restriction, coercion, harassment, intimidation, or any disciplinary action exercised or practiced with respect to an employee by reason of age, race, creed, colour, national origin, religious affiliation, sex, official language or membership or activity in the union.

[16] The Adjudicator defined the word marriage to include the same-sex union entered into by the grievor, relying on the recent equality jurisprudence and the CHRA as interpreted by the newer cases to include sexual orientation,⁶ but he carefully stated that the grievor has not entered into a “lawful marriage

un grief le 18 août 1994 après qu’on eut refusé de lui accorder le bénéfice d’une disposition prévoyant un congé de mariage de cinq jours contenue dans sa convention collective, pour le motif qu’on estimait qu’une cérémonie dans laquelle deux personnes du même sexe s’épousent ne constituait pas un «mariage» au sens de la convention. L’employeur n’a pas soulevé la question de la compétence lors de l’audience d’arbitrage, mais l’a fait par la suite en instance de contrôle judiciaire devant la Section de première instance. La Section de première instance de la Cour a annulé la décision de l’arbitre pour le motif que ce dernier n’avait pas compétence en raison de l’application du paragraphe 91(1).

[15] L’appelant, spécialiste des sciences physiques au ministère des Ressources naturelles à Halifax (N.-É.), était assujéti à la convention collective du Groupe des sciences physiques (222/91) signée par l’Institut professionnel de la fonction publique et le Conseil du Trésor. L’article 20.09 de cette convention prévoit:

20.09 [. . .]

b) L’employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes:

[. . .]

(iv) un congé de mariage de cinq (5) jours dans le but de se marier, pourvu que l’employé donne à l’employeur un préavis d’au moins cinq (5) jours.

Aucune définition de «mariage» n’y figurait. La convention collective comprenait une clause de «non-discrimination» dans les termes suivants:

31.01 Il n’y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l’égard d’un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, sa langue officielle, son adhésion au syndicat ou son activité dans celui-ci.

[16] Se fondant sur la jurisprudence récente en matière d’égalité et sur des décisions récentes ayant interprété la LCDP comme incluant l’orientation sexuelle⁶, l’arbitre a donné une interprétation du terme «mariage» qui comprenait l’union entre deux personnes du même sexe dont faisait partie le plaignant, mais

under the laws of Nova Scotia”.

[17] Despite the lack of objection by the respondent at the hearing before the Adjudicator, Madam Justice McGillis held that the Adjudicator had no jurisdiction in this case, which, she concluded, clearly raised a “fundamental human rights issue”. She explained that primary jurisdiction in human rights matters was meant to reside under CHRA. Despite the forceful argument of Ms. MacEachern and counsel for the intervener (PSSRB), Mr. Chaplin, to the effect that *Boutilier* was different than *Mohammed* and *O’Hagan* in that the right being claimed—marriage leave—arose solely under the collective agreement and could not be obtained by any other “administrative procedure for redress”, I am of the view that Madam Justice McGillis was entirely correct in her decision and her reasons for that decision, which include the following language [at pages 471-472 and 476]:

A review of the statutory scheme reveals that an employee possesses only a qualified right to present a grievance at each of the levels specified in the statutory process in the *Public Service Staff Relations Act*. In particular, an employee’s right to present a grievance is qualified or limited in two respects: by the requirement in subsection 91(1) that no administrative procedure for redress exists in another Act of Parliament; and, by the requirement in subsection 91(2) for the approval of and representation by the bargaining agent. Furthermore, under section 92, an employee may only refer a grievance to adjudication following the completion of the grievance process, up to and including the final level. In the event that an employee is not entitled to present the grievance at each of the levels in the process, by reason of the operation of a statutory limitation in either subsection 91(1) or (2), the grievance may not be referred to adjudication under section 92. In other words, where the operation of a limitation contained in either subsection 91(1) or (2) deprives an employee of his qualified right to present the grievance, the employee cannot subsequently purport to refer the grievance to adjudication under subsection 92(1). In the event that an employee purports to refer such a grievance to adjudication, the adjudicator has no jurisdiction to entertain it.

...

Parliament also chose, by virtue of subsection 91(1) of the *Public Service Staff Relations Act*, to deprive an aggrieved

a pris soin de préciser que le plaignant n’avait pas contracté un «mariage légitime en vertu des lois de la Nouvelle-Écosse».

[17] En dépit du fait que l’intimé ne s’était pas opposé sur la question de la compétence au cours de l’audience d’arbitrage, M^{me} le juge McGillis a conclu que l’arbitre n’était pas habilité à connaître du litige, qui, selon elle, soulevait clairement une «question [...] fondamentale relativement aux droits de la personne». Elle a expliqué que c’est à la CCDP que revenait la compétence principale en matière de droits de la personne. Malgré l’argument valable présenté par M^{me} MacEachern et par M. Chaplin, l’avocat de l’intervenante (la CRTFP), suivant lequel l’affaire *Boutilier* se distinguait des affaires *Mohammed* et *O’Hagan* en ce que le droit qui faisait l’objet du litige—soit le congé de mariage—était né exclusivement de la convention collective et ne pouvait être réclamé au moyen d’aucun autre «recours administratif de réparation», je suis d’avis que M^{me} le juge McGillis avait entièrement raison quant à la décision qu’elle a rendue et quant aux motifs y afférents, dont voici l’extrait suivant [aux pages 471, 472 et 476]:

Un examen du régime législatif révèle qu’un employé n’a qu’un droit restreint de déposer un grief à chacun des paliers de la procédure prévue dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. En particulier, le droit d’un employé de déposer un grief est limité à deux égards: selon l’exigence énoncée au paragraphe 91(1), par le fait qu’aucun autre recours administratif de réparation ne lui soit ouvert sous le régime d’une loi fédérale, et selon l’exigence énoncée au paragraphe 91(2), par le fait qu’il doit d’abord avoir obtenu l’approbation de son agent négociateur et être représenté par lui. En outre, en vertu de l’article 92, un employé ne peut renvoyer son grief à l’arbitrage qu’après l’avoir porté jusqu’au dernier palier de la procédure applicable. Dans le cas où un employé n’a pas le droit de déposer un grief à chacun des paliers de cette procédure, du fait de l’application d’une restriction légale prévue au paragraphe 91(1) ou au paragraphe 91(2), le grief ne peut être renvoyé à l’arbitrage en vertu de l’article 92. Autrement dit, lorsqu’une restriction énoncée au paragraphe 91(1) ou (2) prive un employé de son droit non absolu de déposer un grief, celui-ci ne peut par la suite envisager de renvoyer le grief à l’arbitrage en vertu du paragraphe 92(1). Si un employé essaie d’agir de la sorte, l’arbitre n’a pas compétence pour connaître de ce grief.

[. . .]

En vertu du paragraphe 91(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le législateur a égale-

employee of the qualified right to present a grievance in circumstances where another statutory administrative procedure for redress exists. Accordingly, where the substance of a purported grievance involves a complaint of a discriminatory practice in the context of the interpretation of a collective agreement, the provisions of the *Canadian Human Rights Act* apply and govern the procedure to be followed. In such circumstances, the aggrieved employee must therefore file a complaint with the Commission. The matter may only proceed as a grievance under the provisions of the *Public Service Staff Relations Act* in the event that the Commission determines, in the exercise of its discretion under paragraphs 41(1)(a) or 44(2)(a) of the *Canadian Human Rights Act*, that the grievance procedure ought to be exhausted.

[18] She went on to explain that the CHRC may, if it chooses, send the matter to grievance pursuant to subsection 41(1) [as am. by S.C. 1995, c. 44, s. 49] of the CHRA [at pages 475-476]:

Paragraphs 41(1)(a) and 44(2)(a) of the *Canadian Human Rights Act* constitute important discretionary powers in the arsenal of the Commission, as it performs its role in the handling of a complaint, and permit it, in an appropriate case, to require the complainant to exhaust grievance procedures. Paragraphs 41(1)(a) and 44(2)(a) also indicate that Parliament expressly considered that situations would arise in which a conflict or an overlap would occur between legislatively mandated grievance procedures, such as that provided for in the *Public Service Staff Relations Act*, and the legislative powers and procedures in the *Canadian Human Rights Act* for dealing with complaints of discriminatory practices. In the event of such a conflict or overlap, Parliament chose to permit the Commission, by virtue of paragraphs 41(1)(a) and 44(2)(a), to determine whether the matter should proceed as a grievance under other legislation such as the *Public Service Staff Relations Act*, or as a complaint under the *Canadian Human Rights Act*. Indeed, the ability of the Commission to make such a determination is consistent with its pivotal role in the management and processing of complaints of discriminatory practices.

[19] The *Boutilier* appeal should, therefore, be dismissed with costs.

[20] In the *O'Hagan* appeal, the Adjudicator decided that he had no jurisdiction to decide the grievances of

ment choisi de priver un employé lésé de son droit non absolu de présenter un grief dans des circonstances où un autre recours administratif de réparation existe sous le régime d'une loi fédérale. Par conséquent, lorsqu'un grief potentiel porte essentiellement sur une plainte d'acte discriminatoire dans le contexte de l'interprétation d'une convention collective, les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'appliquent et régissent la procédure à suivre. En pareilles circonstances, l'employé lésé doit donc déposer une plainte auprès de la Commission. L'affaire peut uniquement être entendue comme un grief en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans le cas où la Commission détermine, dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré aux alinéas 41(1)a) ou 44(2)a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, que la procédure de règlement des griefs doit d'abord être épuisée.

[18] Le juge McGillis a aussi expliqué que la CCDP pouvait, dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire du paragraphe 41(1) [mod par L.C. 1995, ch. 44, art. 49] de la LCDP, renvoyer l'affaire à la procédure de grief [aux pages 475 et 476]:

Les alinéas 41(1)a) et 44(2)a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* constituent d'importants pouvoirs discrétionnaires dans la gamme des mécanismes mis à la disposition de la Commission pour lui permettre d'assumer son rôle dans le traitement d'une plainte et, dans les cas appropriés, d'obliger le plaignant à épuiser les procédures de règlement des griefs. Les alinéas 41(1)a) et 44(2)a) indiquent également que le législateur a expressément envisagé la possibilité que des conflits ou des chevauchements se produisent entre des procédures de règlement des griefs prescrites par différentes lois, comme celle qui est prévue dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, et les procédures et pouvoirs législatifs prévus dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* concernant le traitement des plaintes au sujet d'actes discriminatoires. En cas de conflit ou de chevauchement, donc, le législateur a choisi d'autoriser la Commission, aux termes des alinéas 44(1)a) et 44(2)a), à déterminer si la question devrait être réglée comme un grief en vertu de l'autre loi comme la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ou en tant que plainte fondée sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En fait, la capacité de la Commission de prendre une telle décision va de pair avec son rôle crucial dans la gestion et le traitement des plaintes portant sur des actes discriminatoires.

[19] L'appel dans l'affaire *Boutilier* est par conséquent rejeté avec dépens.

[20] Dans l'appel concernant l'affaire *O'Hagan*, l'arbitre a conclu qu'il n'avait pas compétence pour

several nurses at the Clearwater Unit of Correctional Services Canada, members of the Professional Institute of the Public Service of Canada, who alleged that they had been sexually harassed over a two and one-half year period. They relied on Article 43.01 of their collective agreement which states:

43.01 The Institute and Employer recognize the right of employees to work in an environment free from sexual harassment and agree that sexual harassment will not be tolerated in the workplace.

[21] Upon the objection of the employer to the jurisdiction of the Adjudicator, relying on subsection 91(1), the Adjudicator decided that he lacked jurisdiction. The Trial Division of this Court agreed, following *Chopra, Mohammed* and *Boutilier*, while recognizing that the facts were not identical in all the cases. He was correct in so doing.

[22] The *O'Hagan* appeal should also be dismissed.

[23] In summary, the principle set out in *Byers Transport* governs these cases. It is consistent with the wording and purpose of the statute, with *Cooper*, and with virtually all of the jurisprudence of this Court. The dispute resolution system in federal labour matters is, therefore, not as simple as one would like it to be. If another administrative procedure for redress is available to a grievor, that process must be used, as long as it is a "real" remedy. It need not be an equivalent or better remedy as long as it deals "meaningfully and effectively with the substance of the employee's grievance."⁷ Possible delay in securing redress administratively itself is not significant, unless perhaps it is so pronounced that it can be said that no real remedy is available to the grievor at all. Differences in the administrative remedy, even if it is a "lesser remedy", do not change it into a non-remedy.

trancher les griefs déposés par plusieurs infirmières de l'unité de Clearwater du Service correctionnel du Canada, membres de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, qui alléguaient avoir fait l'objet de harcèlement sexuel sur une période de deux ans et demi. Elles s'appuyaient sur l'article 43.01 de leur convention collective, qui prévoit:

43.01 L'Institut et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel, et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

[21] Après que l'employeur se fut opposé à la compétence de l'arbitre, ce dernier a conclu au défaut de compétence en se fondant sur le paragraphe 91(1). La Section de première instance de la Cour a, à juste titre, maintenu cette décision en suivant les décisions rendues dans les affaires *Chopra, Mohammed* et *Boutilier*, bien qu'elle ait reconnu que les faits n'étaient pas identiques dans toutes ces affaires.

[22] L'appel dans l'affaire *O'Hagan* est également rejeté.

[23] Essentiellement, c'est le principe énoncé dans l'arrêt *Byers Transport* qui détermine l'issue des affaires en l'espèce. Ce principe est compatible avec le libellé et l'objet de la loi, avec la décision rendue dans *Cooper*, de même qu'avec presque toute la jurisprudence de la Cour. Le mode de règlement des litiges en matière de relations de travail sous le régime fédéral n'est donc pas aussi simple qu'on pourrait être porté à le croire. Si le plaignant peut se prévaloir d'un autre recours administratif de réparation, ce recours doit être épuisé dans la mesure où il fournit une réparation «véritable». Ce recours n'a pas à fournir une réparation égale ou supérieure, à condition qu'il traite la plainte «de façon raisonnable et efficace quant au fond du grief de l'employé»⁷. Les délais qui peuvent survenir au cours du processus administratif menant à l'obtention de la réparation ne sont pas en soi significatifs, à moins d'être à ce point excessifs que la situation équivaut à priver le plaignant d'une réparation véritable. Que le recours administratif soit différent, même s'il s'agit d'une «réparation moindre», il n'en demeure pas moins un recours.

[24] This principle does not prevent unions from bargaining for rights beyond the Human Rights Code area,⁸ for a grievor can go to arbitration as long as no remedy is available at the Human Rights Commission to vindicate these new rights. This result gives primacy in dispute resolution to the human rights administration, as well as other expert administrative schemes, where expertise and consistency is plainly favoured by Parliament, rather than decisions of *ad hoc* adjudicators. PSSRA is different than most labour codes where arbitration is made the exclusive remedy.⁹ It is up to the Human Rights Commission to send matters to arbitration pursuant to section 41 if, in its discretion, it feels it appropriate.¹⁰ Any other interpretation would render the words in subsection 91(1) meaningless or twisted beyond recognition.

[25] An Adjudicator must, therefore, grapple with these jurisdictional matters before or during hearings but, hopefully, most of them can be resolved at the commencement of the grievance proceedings.

3. Some Policy Concerns

[26] Some concerns were raised by counsel for the appellants and the intervenor about the uncertainty that will result from this interpretation of subsection 91(1); it is possible, it is said, that, during a hearing before an adjudicator on the meaning of a collective agreement, a human rights issue might arise, causing a loss of jurisdiction. This is true, but that is the unavoidable effect of the language in the section. One can only hope that, in future, the parties will do their best to determine in advance whether human rights issues are involved and, if they are, act accordingly.

[27] Another concern is the possible abuse of this language by employers who may, instead of providing

[24] Ce principe n'empêche pas les syndicats de négocier des droits dont la portée va au-delà du domaine visé par un code des droits de la personne⁸, vu que le plaignant peut recourir à l'arbitrage dans la mesure où la Commission des droits de la personne n'a prévu aucune mesure réparatrice visant à défendre ces nouveaux droits. Il en ressort que le règlement des litiges relève principalement du régime des droits de la personne, ainsi que des autres régimes administratifs spécialisés, dont la spécificité et la cohérence sont clairement privilégiées par le législateur aux décisions des arbitres spéciaux. La LRTFP diffère de la plupart des codes du travail, qui prescrivent que l'arbitrage constitue la mesure exclusive de réparation⁹. C'est à la Commission des droits de la personne qu'il revient, aux termes de l'article 41, de décider de renvoyer des dossiers à l'arbitrage lorsqu'elle le juge approprié¹⁰. Toute autre interprétation aurait pour effet de rendre les termes du paragraphe 91(1) vides de sens ou de les pervertir considérablement.

[25] Un arbitre doit par conséquent examiner ces questions de compétence, soit avant le début des audiences, soit au cours de celles-ci; mais il serait idéal que la plupart de ces questions puissent être tranchées au début des procédures de règlement des griefs.

3. Quelques questions de principe

[26] Les avocats des appelants et de l'intervenante ont exprimé leurs craintes au sujet de l'incertitude découlant de cette interprétation du paragraphe 91(1). Ils ont soutenu qu'il était possible qu'une question liée aux droits de la personne soit soulevée au cours d'une audience tenue devant un arbitre relativement à l'interprétation d'une convention collective, faisant ainsi perdre à l'arbitre sa compétence pour connaître du litige. Ce scénario peut se concevoir, mais il s'agit de la conséquence incontournable du libellé de l'article. L'on peut seulement espérer que les parties puissent, à l'avenir, faire un effort pour déterminer à l'avance si des questions liées aux droits de la personne sont en cause et, dans l'affirmative, agir en conséquence.

[27] La possibilité que des employeurs fassent une interprétation abusive du libellé de l'article soulève

the real reason for a dismissal for example, base it upon some racial, gender or other listed ground of discrimination and thereby avoid the ordinary grievance procedure, tying up the dispute for years in the Canadian Human Rights Commission. To me, this is far-fetched; an employer does not gain anything by being branded by an employee as someone who discriminates and by being pursued by the investigators of the CHRC. The cost of a human rights complaint against it in monetary and public relations terms can be substantial to an employer. In all cases, it is not only right but in the employer's interest to be honest and fair and give the true reason for its conduct and then, if challenged, to submit the dispute to the appropriate body to resolve.

[28] An additional concern, not raised by the counsel, is the possibility that, if the appellants are correct in their view of subsection 91(1), that any dispute arising under a collective agreement must be grieved in the normal way, a collective agreement might seek to cover some matters already dealt with in alternative administrative procedures in order to oust the jurisdiction of those administrative bodies and transfer it to the grievance procedure. It is unlikely that Parliament would have wanted this to happen.

[29] In my view, these concerns are not realistic. We are dealing here with responsible parties who maintain different views of the meaning of certain words in a statute and disagree about what is the preferred way to resolve a human rights dispute in the context of a collective agreement situation. In my view, Parliament has enacted a particular method of resolving these questions, a rather complex, costly and time-consuming method perhaps, but, until Parliament can be convinced to change its legislation, this Court will honour that legislative choice, as expressed consistent-

une crainte additionnelle, en ce sens que ces employeurs pourraient, au lieu de fournir le motif véritable d'un congédiement par exemple, fonder ce congédiement sur des motifs de race, de sexe ou d'autres motifs de discrimination prévus et ainsi contourner l'application de la procédure normale de règlement de griefs, produisant ainsi un imbroglio judiciaire devant la Commission canadienne des droits de la personne des années durant. Cet argument me semble tiré par les cheveux; un employeur ne gagne rien à avoir une réputation d'employeur aux pratiques discriminatoires et à être talonné par les enquêteurs de la CCDDP. Le prix à payer pour une plainte liée aux droits de la personne peut être considérable à l'égard de l'employeur sur le plan des finances et des relations publiques. Quoi qu'il en soit, il est non seulement tout indiqué pour l'employeur de faire preuve d'honnêteté et d'équité et de fournir le motif véritable sous-tendant sa décision, puis de soumettre le litige à l'organisme pertinent si ce motif est contesté, mais il est également dans son intérêt de le faire.

[28] Si l'interprétation des appelants à l'égard du paragraphe 91(1) est juste, à savoir que tout litige né d'une convention collective doit normalement être tranché au moyen de la procédure de règlement des griefs, une crainte additionnelle qui n'a pas été soulevée par les avocats des appelants renvoie à la possibilité que la portée d'une convention collective puisse s'étendre à certains sujets déjà visés par d'autres procédures administratives et ce, dans le but d'exclure la compétence de ces organismes administratifs et de privilégier le recours à la procédure de règlement des griefs. Il est peu vraisemblable que ce scénario reflète l'intention du législateur.

[29] Je suis d'avis que ces craintes ne sont pas réalistes. Nous sommes en présence de parties qui sont responsables et qui ont des points de vue différents quant à l'interprétation du libellé d'une loi et qui ne s'entendent pas sur la manière à privilégier lorsqu'il s'agit de résoudre des litiges liés aux droits de la personne dans le cadre d'une convention collective. À mon sens, le législateur a prévu une méthode précise pour traiter ces questions, une méthode plutôt complexe, coûteuse et lente j'en conviens, mais jusqu'à ce que le législateur soit convaincu qu'il doit modifier la

ly in our jurisprudence over the years.

[30] In conclusion, these three appeals will be dismissed with costs.

STONE J.A.: I agree.

SEXTON J.A.: I agree.

loi, la Cour respectera ce choix législatif, comme en témoigne de façon constante sa jurisprudence au cours des années.

[30] En conclusion, ces trois appels sont rejetés avec dépens.

LE JUGE STONE J.C.A.: Je souscris aux présents motifs.

LE JUGE SEXTON, J.C.A.: Je souscris aux présents motifs.

¹ [1974] 2 F.C. 407 (C.A.), at p. 412.

² [1995] 3 F.C. 354 (C.A.). Doubt was expressed by the Court about the remarks in *Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc. v. Abraham*, [1994] 3 F.C. 449 (T.D.) that a “lesser remedy” would not suffice.

³ [1995] 3 F.C. 445 (T.D.).

⁴ *Minutes of Proceedings and Evidence*, November 26, 1966.

⁵ Incidentally, in the summer of 1993 the appellant had also made a claim before the Workers’ Compensation Board, which was denied.

⁶ *Vriend v. Alberta*, [1998] 1 S.C.R. 493; *Rosenberg v. Canada (Attorney General)* (1998), 38 O.R. (3d) 577 (C.A.).

⁷ See *Chopra v. Canada (Treasury Board)*, [1995] 3 F.C. 445 (T.D.), at p. 456.

⁸ *Newfoundland Association of Public Employees v. Newfoundland (Green Bay Health Care Centre)*, [1996] 2 S.C.R. 3.

⁹ See *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929.

¹⁰ *Canada Post Corp. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1999] F.C.J. No. 705 (C.A.) (QL).

¹ [1974] 2 C.F. 407 (C.A.), à la p. 412.

² [1995] 3 C.F. 354 (C.A.). La Cour a exprimé des doutes quant aux remarques qui avaient été faites dans le cadre de l’affaire *Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc. c. Abraham*, [1994] 3 C.F. 449 (1^{re} inst.), suivant lesquelles une «réparation moindre» ne suffisait pas.

³ [1995] 3 C.F. 445 (1^{re} inst.).

⁴ *Procès-verbaux et témoignages*, le 26 novembre 1966.

⁵ Par ailleurs, au cours de l’été 1993, l’appelante avait également déposé une plainte devant la Commission des accidents du travail, qui l’a rejetée.

⁶ *Vriend c. Alberta*, [1998] 1 R.C.S. 493; *Rosenberg v. Canada (Attorney General)* (1998), 38 O.R. (3d) 577 (C.A.).

⁷ Voir *Chopra c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1995] 3 C.F. 445 (1^{re} inst.), à la p. 456.

⁸ *Newfoundland Association of Public Employees c. Terre-Neuve (Green Bay Health Care Centre)*, [1996] 2 R.C.S. 3.

⁹ Voir *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929.

¹⁰ *Société canadienne des postes c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1999] A.C.F. n° 705 (C.A.) (QL).