

T-1540-96

T-1540-96

The National Bank of Canada (Applicant)**La Banque nationale du Canada (requérante)**

v.

c.

The Honourable Alfonso Gagliano, Minister of Labour acting pursuant to subsection 242(1) of the *Canada Labour Code*, Michelle A. Pineau, adjudicator, appointed pursuant to subsection 242(1) of the *Canada Labour Code* and Myrelle Paris (Respondents)

L'honorable Alfonso Gagliano, ministre du Travail agissant en vertu du paragraphe 242(1) du *Code canadien du travail*, Michelle A. Pineau, arbitre désignée en vertu du paragraphe 242(1) du *Code canadien du travail* et Myrelle Paris (intimés)

INDEXED AS: NATIONAL BANK OF CANADA v. CANADA (MINISTER OF LABOUR) (T.D.)

RÉPERTORIÉ: BANQUE NATIONALE DU CANADA c. CANADA (MINISTRE DU TRAVAIL) (1^{re} INST.)

Trial Division, Rothstein J.—Ottawa, May 27; Vancouver, June 19, 1997.

Section de première instance, juge Rothstein—Ottawa, 27 mai; Vancouver, 19 juin 1997.

Labour relations — Termination of employment — Unjust dismissal — Former employee filing complaint of unjust dismissal under Canada Labour Code despite release discharging employer from claims, actions in consideration of lump sum payment — Adjudicator appointed by Minister under Code, s. 242 to hear complaint — Minister's jurisdiction to appoint adjudicator at issue — Former employee entitled to file complaint notwithstanding settlement — Under s. 168, Code Part III applies regardless of settlement — Parties may not contract out of Code Part III — Adjudicator empowered only to consider whether dismissal unjust — Minister may have exercised discretion not to appoint adjudicator had employer provided details of settlement.

Relations du travail — Cessation d'emploi — Congédiement injuste — Ancienne employée qui dépose une plainte de congédiement injuste en vertu du Code canadien du travail, malgré une entente dans laquelle elle renonçait à déposer toute demande ou réclamation contre l'employeur de même qu'à son droit d'intenter une action contre celui-ci en contrepartie d'un paiement forfaitaire — Un arbitre a été désigné par le ministre en vertu de l'art. 242 du Code, pour entendre la plainte — Le ministre avait-il la compétence voulue pour désigner l'arbitre? — L'ancienne employée pouvait déposer une plainte, malgré le règlement qu'elle avait conclu — L'art. 168 prévoit que la partie III du Code s'applique en dépit d'un règlement — Les parties ne peuvent se soustraire à l'application du Code en ce qui concerne les questions dont traite la partie III — La compétence de l'arbitre lui permet uniquement de décider si un congédiement est injuste — Le ministre aurait pu, grâce à son pouvoir discrétionnaire, ne pas désigner d'arbitre si l'employeur lui avait fourni des détails concernant l'entente.

Administrative law — Judicial review — Certiorari — Applicant challenging Minister's decision to appoint adjudicator under Canada Labour Code — Whether Minister deprived of jurisdiction due to release signed by employee as part of termination agreement — Privative clauses not excluding judicial review of decision on jurisdictional issue where tribunal exceeded jurisdiction — Appropriate standard of review correctness — Power of Minister to appoint adjudicator discretionary — Minister bound by requirements of natural justice — Applicant given fair opportunity for commenting on, contradicting statements prejudicial to it — Requirements of natural justice met.

Droit administratif — Contrôle judiciaire — Certiorari — La requérante conteste la décision du ministre de désigner un arbitre en vertu du Code canadien du travail — La renonciation signée par l'employée dans le cadre de l'entente concernant la cessation de son emploi faisait-elle perdre au ministre sa compétence? — Les clauses privatives n'excluent pas le contrôle judiciaire de la partie d'une décision qui traite de la compétence, lorsqu'un tribunal a outrepassé sa compétence — La norme de contrôle applicable est celle de la décision correcte — Pouvoir discrétionnaire du ministre de désigner un arbitre — Le ministre est lié par les exigences de la justice naturelle — La requérante a véritablement eu l'occasion de commenter ou réfuter toute déclaration pouvant lui être préjudiciable — Les exigences de la justice naturelle ont été remplies.

This was an application for judicial review of a decision of the Minister of Labour to appoint an adjudicator under section 242 of the *Canada Labour Code* with respect to a complaint of unjust dismissal. Applicant's employee, who was laid off supposedly for restructuring purposes, signed a release discharging her employer from all demands, claims, actions or rights of action, including any recourse she may have had under the Code, in consideration of the payment of \$33,048 plus relocation counselling. Notwithstanding having entered into that contract, she filed a complaint of unjust dismissal under section 240 of the Code, which led the Minister to appoint an adjudicator. The applicant attacked that decision on the grounds that the release signed by its former employee as part of her termination agreement deprived the Minister of jurisdiction to appoint an adjudicator under the Code. This application raised two main issues: 1) whether the Minister had jurisdiction to appoint an adjudicator under the Code, and 2) whether there was a failure of procedural fairness by reason of the applicant not being given certain information provided to the Minister relating to his decision to appoint an adjudicator.

Held, the application should be dismissed.

1) Notwithstanding privative clauses such as section 243 of the Code, judicial review of a tribunal's decision is permissible on the jurisdictional issue, if the tribunal has exceeded its jurisdiction. On a question of jurisdiction, the Court is entitled to review the decision of the Minister to appoint an adjudicator under subsection 242(1) of the Code, and the appropriate standard of review is correctness. Under section 168 of the Code, Part III of the Code, including Division XIV, applies notwithstanding any contract, which means that parties may not contract out of the Code in respect of matters under Part III. However, Part III does not affect any contractual rights more favourable to the employee than those under the statute. Therefore, the respondent was entitled to file a complaint with the investigator under the Code notwithstanding the contract she entered into with the applicant respecting her termination and the release she gave to the latter. An adjudicator does not have jurisdiction to pronounce on the validity of a settlement agreement between employee and employer. His jurisdiction is only that conferred by statute and the statute empowers the adjudicator only to consider whether a dismissal is unjust. It was argued that, if employees who have freely agreed to severance terms are able to resile from such agreements, this could have a chilling effect on voluntary settlements. The Court was, however, bound by the legislative scheme adopted by Parliament which is, by its effect, interventionist in

Il s'agissait d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision du ministre du Travail, de désigner un arbitre, en vertu de l'article 242 du *Code canadien du travail*, pour traiter une plainte de congédiement injuste. L'employée de la requérante, qui a été remerciée de ses services soi-disant pour des raisons de restructuration, a signé une entente aux termes de laquelle elle renonçait à déposer toute demande ou réclamation contre son employeur, de même qu'à son droit d'intenter une action contre celui-ci, y compris tout recours qu'elle pouvait exercer en vertu du Code. En contrepartie, elle recevait la somme de 33 048 \$ et bénéficiait de services de consultation en matière de réinstallation. Malgré cette entente, elle a déposé une plainte de congédiement injuste en vertu de l'article 240 du Code, ce qui a incité le ministre à désigner un arbitre. La requérante a contesté cette décision au motif que la renonciation signée par son ancienne employée dans le cadre de l'entente concernant la cessation de son emploi faisait perdre au ministre la compétence, que lui conférait le Code, pour désigner un arbitre. La présente demande soulève deux questions litigieuses principales: 1) Le ministre avait-il la compétence, pour désigner un arbitre en vertu du Code? 2) L'omission de communiquer à la requérante certains des renseignements fournis au ministre sur lesquels celui-ci a fondé sa décision de désigner un arbitre constituait-elle une violation de l'équité procédurale?

Jugement: la demande doit être rejetée.

1) Malgré l'existence de clauses privatives, tel l'article 243 du Code, lorsqu'un tribunal a outrepassé sa compétence, il est possible d'obtenir le contrôle judiciaire de la partie de sa décision qui traite de la compétence. En matière de compétence, la décision du ministre de désigner un arbitre en vertu du paragraphe 242(1) du Code peut faire l'objet d'un contrôle judiciaire et la norme de contrôle applicable est celle de la décision correcte. Aux termes de l'article 168 du Code, la partie III du Code, dont la section XIV, s'applique malgré l'existence de tout contrat, ce qui signifie que les parties ne peuvent se soustraire à l'application du Code en ce qui concerne les questions dont traite la partie III. Cependant, la partie III n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits acquis par un employé qui sont plus favorables que ceux que lui accorde la Loi. L'intimée pouvait donc déposer une plainte devant l'enquêteur, en vertu du Code, malgré le contrat qu'elle a conclu avec la requérante concernant la cessation de son emploi et la renonciation qu'elle a signée en faveur de celle-ci. Un arbitre n'a pas la compétence pour juger de la validité d'un règlement intervenu entre l'employé et l'employeur. Sa compétence se limite à ce que prévoit la Loi et celle-ci lui permet uniquement de décider si un congédiement est injuste. On a soutenu que si les employés ayant librement accepté des conditions de cessation de leur emploi pouvaient résilier de telles ententes, cela pourrait avoir un effet négatif sur les ententes à l'amiable.

employer-employee relations. Under subsection 242(1) of the Code, the power of the Minister to appoint an adjudicator is discretionary. If it is apparent from the documents relating to the complaint that a settlement has been reached and if the Minister considers it reasonable and voluntary, he is free not to appoint an adjudicator. In the instant case, the employer took the adamant position that the Minister lacked jurisdiction to appoint an adjudicator and details surrounding the voluntary termination agreement were not provided to the Minister.

2) The Minister, as well as the investigator, was bound by requirements of natural justice. The Minister conceded that while the former employee's two-page formal complaint was sent to the applicant, attachments consisting of one page of "additional information" and a one-page "statement of complaint" to which is attached the termination agreement and release were not sent to it. The applicant was asked to provide a written statement giving the reasons for dismissal, and further information. This request was an alternative method of observing the principles of natural justice. The issue was whether the applicant had been given a fair opportunity for commenting on or contradicting statements made that were prejudicial to it. The list of questions submitted to the applicant gave it that opportunity. The questions covered the points made by the former employee in her submissions that had not been forwarded to the applicant and therefore, the latter had the opportunity to comment on or contradict what she had stated. The requirements of natural justice were met.

La Cour était cependant liée par le cadre législatif adopté par le Parlement, qui a une incidence de nature interventionniste dans les relations entre employeurs et employés. Le pouvoir de désigner un arbitre, que le paragraphe 242(1) du Code confère au ministre, est discrétionnaire. S'il ressort des documents qui portent sur la plainte qu'un règlement est intervenu entre les parties et si le ministre considère ce règlement raisonnable et amiable, il lui est loisible de ne pas désigner d'arbitre. En l'espèce, l'employeur a adopté une position rigide selon laquelle le ministre n'avait pas la compétence pour désigner un arbitre et les détails entourant l'accord de cessation amiable n'ont pas été fournis au ministre.

2) Le ministre, de même que l'enquêteur, était lié par les exigences de la justice naturelle. Le ministre a convenu que, bien que la plainte officielle de deux pages de l'ancienne employée ait été communiquée à la requérante, celle-ci n'a pas reçu les pièces jointes qui consistaient en une page de «renseignements supplémentaires» et une page de «formulation de la plainte», auxquelles étaient jointes l'entente concernant la cessation de l'emploi et la renonciation. On a demandé à la requérante de fournir une déclaration écrite des motifs du congédiement de même que d'autres renseignements. Cette demande constituait un moyen subsidiaire d'observer les principes de la justice naturelle. La question était de savoir si la requérante a véritablement eu l'occasion de commenter ou réfuter toute déclaration pouvant lui être préjudiciable. La liste de questions remise à la requérante lui donnait une telle occasion. Les questions portaient sur les prétentions de l'ancienne employée qui n'avaient pas été envoyées à la requérante et, par conséquent, celle-ci a eu l'occasion de commenter ou réfuter ses déclarations. Les exigences de la justice naturelle ont été remplies.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Canada Labour Code, R.S.C., 1985, c. L-2, ss. 167 (as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 5; S.C. 1993, c. 28, s. 78; c. 38, s. 90), 168 (as am. by S.C. 1993, c. 42, s. 13), 240 (as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 15), 241, 242 (as am. *idem*, s. 16), 243, 244, 245, 246.

Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6, s. 44 (as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 31, s. 64).

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Eastern Airlines Incorporated v. Minister of Labour and Smith (1982), 43 N.R. 124 (F.C.A.).

LOIS ET RÈGLEMENTS

Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch. L-2, art. 167 (mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 5; L.C. 1993, ch. 28, art. 78; ch. 38, art. 90), 168 (mod. par L.C. 1993, ch. 42, art. 13), 240 (mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 15), 241, 242 (mod., *idem*, art. 16), 243, 244 (mod. par L.C. 1993, ch. 42, art. 34), 245, 246.

Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), ch. H-6, art. 44 (mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 31, art. 64).

JURISPRUDENCE

DÉCISION APPLIQUÉE:

Eastern Airlines Incorporated c. Ministre du Travail et Smith (1982), 43 N.R. 124 (C.A.F.).

DISTINGUISHED:

Standard Radio Inc. v. Canada (A.G.) (1987), 16 C.C.E.L. 237; 87 CLLC 14,029; 11 F.T.R. 219 (F.C.T.D.); aff'd by (1989), 96 N.R. 388 (F.C.A.).

CONSIDERED:

Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canada (Canadian Human Rights Commission), [1989] 2 S.C.R. 879; (1989), 62 D.L.R. (4th) 385; 11 C.H.R.R. D/1; 89 CLLC 17,022; 100 N.R. 241.

REFERRED TO:

Canada Post Corp. v. Pollard, [1992] 2 F.C. 697; (1992), 53 F.T.R. 113 (T.D.); *Sedpex, Inc. v. Canada (Adjudicator appointed under the Canada Labour Code)*, [1989] 2 F.C. 289; (1988), 34 Admin. L.R. 23; 25 F.T.R. 3 (T.D.); *Pezim v. British Columbia (Superintendent of Brokers)*, [1994] 2 S.C.R. 557; (1994), 114 D.L.R. (4th) 385; [1994] 7 W.W.R. 1; 92 B.C.L.R. (2d) 145; 22 Admin. L.R. (2d) 1; 14 B.L.R. (2d) 217; 4 C.C.L.S. 117.

AUTHORS CITED

Grosman, M. Norman. *Federal Employment Law in Canada*. Toronto: Carswell, 1990.

APPLICATION for judicial review of a decision of the Minister of Labour to appoint an adjudicator under section 242 of the *Canada Labour Code* with respect to a complaint of unjust dismissal. Application dismissed.

COUNSEL:

Mary J. Gleason for applicant.
Alain Préfontaine for respondents.

SOLICITORS:

Ogilvy Renault, Ottawa, for applicant.
Deputy Attorney General of Canada for respondents.

The following are the reasons for order rendered in English by

ROTHSTEIN J.:

DISTINCTION FAITE AVEC:

Standard Radio Inc. c. Canada (P.G.) (1987), 16 C.C.E.L. 237; 87 CLLC 14,029; 11 F.T.R. 219 (C.F. 1^{re} inst.); conf. par (1989), 96 N.R. 388 (C.A.F.).

DÉCISION EXAMINÉE:

Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne), [1989] 2 R.C.S. 879; (1989), 62 D.L.R. (4th) 385; 11 C.H.R.R. D/1; 89 CLLC 17,022; 100 N.R. 241.

DÉCISIONS CITÉES:

Société canadienne des postes c. Pollard, [1992] 2 C.F. 697; (1992), 53 F.T.R. 113 (1^{re} inst.); *Sedpex, Inc. c. Canada (Arbitre nommé sous le régime du Code canadien du travail)*, [1989] 2 C.F. 289; (1988), 34 Admin. L.R. 23; 25 F.T.R. 3 (1^{re} inst.); *Pezim c. Colombie-Britannique (Superintendent of Brokers)*, [1994] 2 R.C.S. 557; (1994), 114 D.L.R. (4th) 385; [1994] 7 W.W.R. 1; 92 B.C.L.R. (2d) 145; 22 Admin. L.R. (2d) 1; 14 B.L.R. (2d) 217; 4 C.C.L.S. 117.

DOCTRINE

Grosman, M. Norman. *Federal Employment Law in Canada*. Toronto: Carswell, 1990.

DEMANDE de contrôle judiciaire d'une décision du ministre du Travail de désigner un arbitre, en vertu de l'article 242 du *Code canadien du travail*, pour traiter une plainte de congédiement injuste. Demande rejetée.

AVOCATS:

Mary J. Gleason pour la requérante.
Alain Préfontaine pour les intimés.

PROCUREURS:

Ogilvy Renault, Ottawa, pour la requérante.
Le sous-procureur général du Canada pour les intimés.

Ce qui suit est la version française des motifs de l'ordonnance rendus par

LE JUGE ROTHSTEIN:

INTRODUCTION

1 The applicant The National Bank of Canada (Bank) and its former employee Myrelle Paris entered into an agreement on October 3, 1995 whereby on her employment being terminated by the Bank on that date, Ms. Paris was to be given the sum of \$33,048 plus relocation counselling in consideration for which she signed a release discharging the Bank from any demands, claims, actions or rights of action including any recourse she may have had under the *Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, L-2, as amended (Code). She received the funds and relocation counselling. Nonetheless, on October 18, 1995, Ms. Paris filed a complaint under the Code alleging unjust dismissal. The interesting question in this judicial review is whether Ms. Paris is entitled to relief under the Code or whether she is precluded therefrom by reason of the agreement she made with the Bank regarding her termination and in particular the release she gave in favour of the Bank. An additional question which arises in this case is whether there was a failure of procedural fairness by reason of the Bank not being given certain information which was provided to the Minister of Labour (Minister) relating to the decision he made under the Code to appoint an adjudicator to consider Ms. Paris' complaint.

STATUTORY FRAMEWORK

2 The relevant statutory framework is found in Part III of the Code. Part III contains sixteen divisions, each of which appears to address conditions of employment, including termination of employment. For example, Division I establishes maximum hours of work, Division II establishes minimum wages, Division IV deals with annual vacations, Division V sets out employees' entitlements respecting holidays, Division XI establishes severance pay requirements and Division XIV, which is the division of relevance here, deals with unjust dismissal. Division XIV

INTRODUCTION

1 La requérante, la Banque nationale du Canada (la Banque) et son ancienne employée, Myrelle Paris, ont conclu une entente le 3 octobre 1995 selon laquelle l'emploi de celle-ci se terminerait cette journée-là. Aux termes de cette entente, M^{me} Paris devait recevoir la somme de 33 048 \$ et bénéficier de services de consultation en matière de réinstallation. En retour, elle renonçait à déposer toute demande ou réclamation contre la Banque, de même qu'à son droit d'intenter une action contre celle-ci, y compris tout recours qu'elle pouvait exercer en vertu du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, modifié (le Code). Elle a effectivement reçu l'argent et bénéficié des services de consultation. Néanmoins, le 18 octobre 1995, M^{me} Paris a déposé une plainte de congédiement injuste, aux termes du Code. La question intéressante que soulève le présent contrôle judiciaire est celle de savoir si M^{me} Paris a droit à la réparation prévue au Code ou si, au contraire, elle a perdu ce droit, vu l'entente qu'elle a conclue avec la Banque en ce qui concerne la cessation de son emploi et, en particulier, la renonciation qu'elle a signée en faveur de cette dernière. La présente affaire soulève également la question de savoir si l'omission de communiquer à la Banque certains des renseignements fournis au ministre du Travail (le ministre) sur lesquels celui-ci a fondé sa décision, prise aux termes du Code, de désigner un arbitre pour traiter la plainte déposée par M^{me} Paris, constituait une violation de l'équité procédurale.

CADRE LÉGISLATIF

2 Les dispositions législatives applicables se trouvent à la partie III du Code. Cette partie contient seize sections dont chacune, semble-t-il, traite des conditions d'emploi, dont la cessation d'emploi. Ainsi, la section I prévoit la durée maximale du travail, la section II fixe le salaire minimum, la section IV traite des congés annuels, la section V définit les droits des employés en matière de jours fériés, la section XI prévoit des exigences relatives à l'indemnité de départ, et la section XIV, la section pertinente en l'espèce, traite du congédiement injus-

contains sections 240 to 246 [sections 240 (as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 15), 242 (as am. *idem*, s. 16)], which are set out in Appendix A to these reasons.

3 Under section 240, a person who considers that he or she has been unjustly dismissed may make a complaint to an inspector under the Code. Pursuant to subsection 241(2), the inspector is to endeavour to assist the employee and employer to settle the complaint. Subsection 241(3) provides that if the complaint cannot be settled and the employee so requests, the inspector shall report to the Minister that the complaint could not be settled and deliver to the Minister all documents in the possession of the inspector that relate to the complaint. Under subsection 242(1) the Minister may then appoint an adjudicator to hear and adjudicate the complaint. Under subsection 242(3) the adjudicator is authorized to consider whether the dismissal was unjust and render a decision thereon. Under subsection 242(4) the adjudicator may issue an order requiring the employer to pay compensation to the employee, reinstate the employee, or take other action to counter the consequences of the dismissal. Section 243 is a privative clause which provides that every order of an adjudicator is final and which precludes any court proceeding to prohibit or restrain an adjudicator in any proceedings of the adjudicator under section 242. Subsection 246(1) provides that no civil remedy of an employee against the employer is superseded or affected by Division XIV.

4 Also of relevance are sections 167 [as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 5; S.C. 1993, c. 28, s. 78; c. 38, s. 90] and 168 [as am. by S.C. 1993, c. 42, s. 13] of the Code. Subsection 167(1) provides that Part III applies to employment and in respect of employees in federal works, undertakings or businesses. Under subsection 167(3), Division XIV is made inapplicable to managers. Subsection 168(1) is a particularly important provision in the context of this case. It states:

te. La section XIV contient les articles 240 à 246 [articles 240 (mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 15), 242 (mod., *idem*, art. 16) 244 (mod. par L.C. 1993, ch. 42, art. 34)], reproduits à l'annexe A des présents motifs.

Aux termes de l'article 240, la personne qui se 3
croit injustement congédiée peut déposer une plainte auprès d'un inspecteur. En vertu du paragraphe 241(2), l'inspecteur doit s'efforcer de concilier l'employé et l'employeur. Le paragraphe 241(3) prévoit que si la conciliation n'aboutit pas, l'inspecteur, sur demande de l'employé, fait rapport au ministre de l'échec de son intervention et transmet au ministre tous les documents relatifs à la plainte qu'il a en sa possession. Selon le paragraphe 242(1), le ministre peut alors désigner un arbitre qui entendra et tranchera l'affaire. Aux termes du paragraphe 242(3), l'arbitre est apte à décider si le congédiement était injuste et à rendre une décision sur cette question. En vertu du paragraphe 242(4), l'arbitre peut, par ordonnance, enjoindre à l'employeur de verser une indemnité à l'employé ou de réintégrer ce dernier dans son emploi. En outre, il peut prendre toute autre mesure pour contrebalancer les effets du congédiement. L'article 243 est une clause privative qui prévoit que les ordonnances de l'arbitre sont définitives et non susceptibles de recours ou décisions judiciaires visant à empêcher ou limiter l'action d'un arbitre exercée dans le cadre de l'article 242. Le paragraphe 246(1) prévoit que la section XIV n'a pas pour effet de suspendre ou de modifier le recours civil que l'employé peut exercer contre son employeur.

Les articles 167 [mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} 4
suppl.), ch. 9, art. 5; L.C. 1993, ch. 28, art. 78; ch. 38, art. 90] et 168 [mod. par L.C. 1993, ch. 42, art. 13] du Code s'appliquent également à l'espèce. Le paragraphe 167(1) prévoit que la partie III s'applique à l'emploi dans le cadre d'une entreprise fédérale et aux employés qui travaillent dans une telle entreprise. Aux termes du paragraphe 167(3), la section XIV ne s'applique pas aux directeurs. Par ailleurs, le paragraphe 168(1) revêt une importance particulière en l'espèce:

168. (1) This Part and all regulations made under this Part apply notwithstanding any other law or any custom, contract or arrangement, but nothing in this Part shall be construed as affecting any rights or benefits of an employee under any law, custom, contract or arrangement that are more favourable to the employee than his rights or benefits under this Part.

168. (1) La présente partie, règlements d'application compris, l'emporte sur les règles de droit, usages, contrats ou arrangements incompatibles mais n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits ou avantages acquis par un employé sous leur régime et plus favorables que ceux que lui accorde la présente partie.

RESPONDENTS' POSITION

5 On May 29, 1996, the Minister appointed Michelle A. Pineau as an adjudicator to adjudicate the complaint of Ms. Paris against the National Bank. In its originating notice of motion, the applicant asks for a writ of prohibition prohibiting the adjudicator from adjudicating on the complaint and a writ of *certiorari* quashing the decision of the Minister appointing the adjudicator. It is the decision of the Minister which is under attack by the Bank on the grounds that the release signed by Ms. Paris as part of her termination agreement with the Bank deprives the Minister of jurisdiction to appoint an adjudicator under the Code. The Bank says that if Ms. Paris wishes to seek relief, it is from the agreement she made with the Bank and an adjudicator is without jurisdiction to consider the validity of such an agreement or to provide relief with respect to it and that if Ms. Paris wishes to pursue the matter, the proper forum is a civil court with jurisdiction to deal with contractual matters.

POSITION DES INTIMÉS

5 Le 29 mai 1996, le ministre a désigné Michelle A. Pineau en qualité d'arbitre pour trancher la plainte déposée par M^{me} Paris contre la Banque. Dans son avis de requête introductive d'instance, la requérante vise à obtenir un bref de prohibition empêchant l'arbitre de trancher la plainte, et un bref de *certiorari* annulant la décision par laquelle le ministre a désigné l'arbitre. C'est cette décision du ministre que la Banque conteste, au motif que la renonciation signée par M^{me} Paris dans le cadre de l'entente qu'elle a conclue avec la Banque en ce qui concerne la cessation de son emploi faisait perdre au ministre la compétence que lui conférait le Code pour désigner un arbitre. La Banque prétend que tout recours éventuel de M^{me} Paris devra être fondé sur l'entente conclue, qu'un arbitre n'a pas la compétence voulue pour juger de la validité d'une telle entente ou pour accorder une réparation relative à celle-ci, et que si M^{me} Paris entend pousser l'affaire plus loin, elle devra s'adresser à un tribunal civil compétent pour traiter de questions contractuelles.

ANALYSIS

Privative Clause

6 At the outset, it is necessary to deal with subsection 243(2), the privative clause which, on its face, would preclude a court from prohibiting or restraining the adjudicator in proceedings under section 242 of the Code. What is at issue here is the Minister's jurisdiction to appoint the adjudicator. The authorities are clear that notwithstanding privative clauses, if a tribunal has exceeded its jurisdiction, judicial review of its decision is permissible on the jurisdictional issue. See, for example, *Canada Post Corp. v. Pollard*, [1992] 2 F.C. 697 (T.D.), at pages 711-712. A more expansive discussion is contained in *Sedpex*,

ANALYSE

La clause privative

6 D'emblée, il importe d'examiner le paragraphe 243(2), une clause privative qui, à première vue, interdirait tout recours ou décision judiciaire visant à empêcher ou limiter l'action d'un arbitre exercée dans le cadre de l'article 242 du Code. Il s'agit en fait de déterminer si le ministre a la compétence pour désigner l'arbitre. Il ressort clairement de la jurisprudence que, malgré l'existence de clauses privatives, lorsqu'un tribunal a outrepassé sa compétence, il est possible d'obtenir le contrôle judiciaire de sa partie de sa décision qui traite de la compétence. Voir par exemple *Société canadienne des postes*

Inc. v. Canada (Adjudicator appointed under the Canada Labour Code), [1989] 2 F.C. 289 (T.D.), at pages 295 to 299 which I have found instructive. The Minister did not resist on this issue and I have no difficulty concluding that on a question of jurisdiction, the Court is entitled to review the decision of the Minister to appoint an adjudicator under subsection 242(1) of the Code.

Standard of Review

- 7 The parties agree, and it is not controversial, that on questions of fact the Court should not substitute its views for those of the Minister unless it is demonstrated that his decision is patently unreasonable. On the other hand, where the question is one of his jurisdiction, the appropriate standard of review is correctness. See for example *Pezim v. British Columbia (Superintendent of Brokers)*, [1994] 2 S.C.R. 557 at page 590. As this case involves the Minister's jurisdiction to appoint the adjudicator, his decision must be reviewed on the correctness standard.

The Jurisdictional Question

- 8 Having decided that the Court may consider whether the Minister has jurisdiction to appoint the adjudicator in this case, I turn to the statutory provisions. Section 168 is critical. Under it, Part III of the Code, including Division XIV, applies notwithstanding any contract. It would thus appear that parties may not contract out of the Code in respect of matters under Part III. This intrusion by Parliament into the freedom to contract is explained by counsel for the Minister as being justified on the basis that Part III of the Code establishes a safety net of minimum requirements for employees. A consideration of the subjects in Part III, some of which I have listed above, such as minimum wages and maximum hours of work, support this view. This approach is also consistent with the latter words of subsection 168(1) which I repeat:

c. Pollard, [1992] 2 C.F. 697 (1^{re} inst.), aux pages 711 et 712. La décision *Sedpex, Inc. c. Canada, (Arbitre nommé sous le régime du Code canadien du travail)*, [1989] 2 C.F. 289 (1^{re} inst.) offre, aux pages 295 à 299, une discussion plus étoffée de cette question, que j'ai trouvée édifiante. Or, le ministre n'a pas contesté ce principe et je conclus sans ambages qu'en matière de compétence, la décision du ministre de désigner un arbitre aux termes du paragraphe 242(1) du Code est susceptible de faire l'objet d'un contrôle judiciaire.

La norme de contrôle

Les parties conviennent d'un point qui ne suscite aucune controverse, à savoir qu'en matière de questions de fait, la Cour ne devrait pas substituer ses opinions à celles du ministre, à moins qu'il ne soit établi que la décision de ce dernier était manifestement déraisonnable. Par ailleurs, lorsque la question litigieuse porte sur la compétence, la norme de contrôle applicable est celle de la décision correcte. Voir par exemple *Pezim c. Colombie-Britannique (Superintendent of Brokers)*, [1994] 2 R.C.S. 557, à la page 590. Vu que la présente affaire porte sur la compétence du ministre pour désigner l'arbitre, sa décision est assujettie à la norme de la décision correcte.

La question de la compétence

8 Ayant décidé que la Cour peut déterminer si le ministre a la compétence pour désigner l'arbitre en l'espèce, j'aborde maintenant les dispositions législatives applicables. L'article 168 est déterminant en l'espèce. Aux termes de cet article, la partie III du Code, dont la section XIV, s'applique malgré l'existence de tout contrat. Il semble donc que les parties ne peuvent se soustraire à l'application du Code en ce qui concerne les questions dont traite la partie III. Selon l'avocat du ministre, cette entrave à la liberté contractuelle, de la part du législateur, se justifie du fait que la partie III du Code offre aux employés un filet de protection tissé d'exigences minimales. Un examen des questions sur lesquelles porte la partie III, dont certaines ont déjà été mentionnées précédemment, telles le salaire minimum et la durée maximale du travail, étaye cette opinion. Cette ap-

168. (1) . . . nothing in this Part shall be construed as affecting any rights or benefits of an employee under any law, custom, contract or arrangement that are more favourable to the employee than his rights or benefits under this Part.

In short, if a contract is more beneficial to an employee than rights under Part III, the contract will govern; if less beneficial, Part III will govern. Thus subsection 168(1) provides that while parties may freely enter into binding contracts respecting conditions of employment and termination, such contracts are subject to minimum statutory requirements in favour of employees.

proche est également compatible avec le libellé de la fin du paragraphe 168(1), que je reproduis:

168. (1) . . . mais n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits ou avantages acquis par un employé sous leur régime et plus favorables que ceux que lui accorde la présente partie.

En résumé, si le contrat est plus favorable à l'employé que les droits prévus à la partie III, c'est le contrat qui sera appliqué; s'il l'est moins, c'est la partie III qui le sera. Le paragraphe 168(1) prévoit donc que les parties peuvent librement conclure des contrats obligatoires régissant les conditions d'emploi et la cessation d'emploi, sous réserve des exigences minimales de la loi en faveur des employés.

9 Subsection 168(1) would therefore seem to be dispositive of the issue in this case. Division XIV applies and Ms. Paris is entitled to file a complaint with the investigator under the Code notwithstanding the contract she entered into with the Bank on October 3, 1995 respecting her termination and the release she gave to the Bank, including her stated agreement to discharge the Bank from any recourse she may have had under the Code. There is no indication, and the Bank does not argue, that Ms. Paris does not meet the requirements to make a complaint. She has completed more than twelve months of continuous employment. She is not subject to a collective agreement. She is not a manager and her complaint was made within the statutory time period. The Bank's sole point is that the termination agreement and release deprives Ms. Paris from pursuing a complaint for unjust dismissal under Division XIV. I therefore turn to the Bank's arguments in support of this position.

9 Il semblerait donc que le paragraphe 168(1) règle la question soulevée en l'espèce. La section XIV s'applique et M^{me} Paris peut déposer une plainte devant l'enquêteur aux termes du Code malgré, d'une part, le contrat qu'elle a conclu avec la Banque le 3 octobre 1995 en ce qui concerne la cessation de son emploi et, d'autre part, la renonciation qu'elle a signée en faveur de la Banque, y compris sa déclaration selon laquelle elle renonçait à exercer contre la Banque tout recours prévu au Code. Rien n'indique, et la Banque ne prétend pas, que M^{me} Paris ne satisfait pas aux exigences prévues pour déposer une plainte. Elle a travaillé sans interruption pour la Banque depuis au mois douze mois. L'emploi qu'elle occupait n'était pas régi par une convention collective. Elle ne faisait pas partie de la direction, et sa plainte a été déposée dans le délai prescrit. La seule prétention de la Banque est que l'entente prévoyant la cessation de l'emploi de M^{me} Paris et la renonciation que celle-ci a signée l'empêchent de déposer une plainte de congédiement injuste aux termes de la section XIV. J'aborde maintenant les arguments exposés par la Banque pour étayer sa position.

10 First, the Bank refers to the opening words of subsection 241(3):

241. . . .

(3) Where a complaint is not settled under subsection (2)

10 Premièrement, la Banque renvoie aux premiers mots du paragraphe 241(3):

241. . . .

(3) Si la conciliation n'aboutit pas . . .

The Bank says that there was a settlement here and the inspector was obliged to have regard to that settlement. The Bank thus argues that the inspector could not send a *bona fide* report to the Minister that the parties had not succeeded in settling the complaint under paragraph 241(3)(a).

La Banque prétend qu'un règlement était intervenu en l'espèce et que l'inspecteur devait en tenir compte. Elle soutient donc que l'inspecteur ne pouvait faire parvenir au ministre un rapport valable, en vertu de l'alinéa 241(3)a), selon lequel les parties n'étaient pas parvenues à s'entendre.

11 With respect, I think this argument ignores the context of section 241. The words of the section make it clear that the complaint is the one filed with the inspector and the settlement is the one the inspector, after receipt of the complaint, endeavours to have the parties achieve. Section 241 does not refer to the process between the employee and employer or any settlement made between them prior to a complaint to the inspector. Division XIV, which applies notwithstanding any contract, only comes into play if a complaint is filed with an inspector and only sets forth procedures that apply after that complaint is filed. This means that the complaint referred to in section 241 is the complaint to the inspector and the settlement referred to is the one which the inspector endeavours to assist the parties to achieve, and not one reached prior to the complaint.

J'estime que cet argument ne tient pas compte du contexte dans lequel s'inscrit l'article 241. Il ressort clairement du libellé de cet article que la plainte dont il s'agit est celle que reçoit l'inspecteur, et que le règlement en question est celui que l'inspecteur propose aux parties, après avoir reçu la plainte. L'article 241 ne renvoie ni aux démarches que font l'employé et l'employeur, ni à tout règlement intervenu entre eux avant le dépôt d'une plainte devant l'inspecteur. La section XIV, qui s'applique malgré l'existence de tout contrat, intervient seulement après le dépôt d'une plainte devant un inspecteur, et ne fait qu'énoncer les procédures applicables suite à ce dépôt. Cela signifie que la plainte à laquelle renvoie l'article 241 est, en fait, la plainte déposée devant l'inspecteur, et que le règlement dont il est question est celui que l'inspecteur propose aux parties, et non un quelconque règlement intervenu entre elles avant le dépôt de la plainte.

12 The Bank then argues that, because of the settlement agreement and release, the appropriate recourse for Ms. Paris is through the civil courts if she wishes to challenge the validity or enforceability of the agreement she made with the Bank prior to the complaint and that the adjudicator does not have jurisdiction to pronounce on the validity of the agreement. The Bank relies on subsection 246(1) which preserves civil remedies for employees.

La Banque soutient donc que, vu le règlement intervenu et la renonciation signée, M^{me} Paris doit intenter un recours au civil si elle entend contester la validité ou le caractère exécutoire de l'entente qu'elle a conclue avec la Banque avant de déposer sa plainte, et que l'arbitre n'a pas la compétence pour juger de la validité de l'entente. La Banque se fonde sur le paragraphe 246(1), qui protège le recours civil que les employés peuvent exercer.

13 I think the Bank is correct in asserting that an adjudicator does not have jurisdiction to pronounce on the validity of a settlement agreement between employee and employer. The adjudicator's jurisdiction is only that conferred by statute and the statute in this case only empowers the adjudicator to consider whether a dismissal is unjust.

À mon avis, la Banque a raison de prétendre qu'un arbitre n'a pas la compétence pour juger de la validité d'un règlement intervenu entre l'employé et l'employeur. La compétence de l'arbitre se limite à ce que prévoit la loi et, en l'occurrence, celle-ci lui permet uniquement de décider si un congédiement est injuste.

14 However, the question of the validity of any settlement agreement does not arise before the adju-

Pendant, la question de la validité d'un règlement n'a pas été soulevée devant l'arbitre et celui-ci

dicator and the adjudicator has no need to address that question. Under subsection 168(1), the adjudicator carries out his or her duties irrespective of whether an agreement exists between employee and employer. The adjudicator only decides whether an employee was unjustly dismissed and, if so, the appropriate remedy. If the adjudicator finds the employee was not unjustly dismissed, that is the end of the matter. If the adjudicator finds the employee was unjustly dismissed, the adjudicator may go on to require the employer to compensate the employee, reinstate the employee or provide other relief that is equitable.

n'avait pas à traiter de cette question. Aux termes du paragraphe 168(1), l'arbitre doit s'acquitter de ses fonctions, qu'une entente existe ou non entre l'employé et l'employeur. L'arbitre doit se contenter de décider si l'employé a été injustement congédié et, dans l'affirmative, déterminer la réparation qu'il convient d'accorder. Si l'arbitre conclut que l'employé n'a pas été injustement congédié, l'affaire s'arrête là. S'il juge au contraire qu'il l'a été, il peut enjoindre à l'employeur d'indemniser l'employé, de réintégrer celui-ci dans son emploi, ou de prendre toute autre mesure de redressement qui soit équitable.

15 In the context of remedy, it is quite within the power of the adjudicator to have regard to the existence of a settlement agreement as a factual consideration and indeed, the adjudicator must do so. It will properly have a bearing on the relief which the adjudicator may award under subsection 242(4). For example, if the adjudicator were to conclude that Ms. Paris was unjustly dismissed and was entitled to an amount in excess of that provided under the settlement agreement, the adjudicator could order the Bank to pay such excess amount. On the other hand, if the adjudicator concluded that the amount received by Ms. Paris under the settlement agreement equalled or exceeded the amount the adjudicator would have ordered under subsection 242(4), no award would be made, by reason of section 168. The amount considered appropriate under Division XIV would not be more favourable to the employee than the amount under the contract and the contract would govern, notwithstanding that Ms. Paris had made a complaint under the Code.

En ce qui concerne la réparation qu'il convient d'accorder, il ne fait aucun doute que l'arbitre peut tenir compte de l'existence d'un règlement, à titre de considération factuelle; en fait, c'est ce qu'il doit faire. Un tel règlement aura, à juste titre, une incidence sur la réparation que l'arbitre peut accorder aux termes du paragraphe 242(4). Par exemple, si l'arbitre concluait que M^{me} Paris a injustement été congédiée et qu'elle avait droit à une somme supérieure à celle prévue dans le règlement, il pourrait ordonner à la Banque de lui verser une telle somme. Par ailleurs, si l'arbitre concluait que la somme versée à M^{me} Paris aux termes du règlement équivalait à la somme qu'il aurait ordonné à l'employeur de verser aux termes du paragraphe 242(4) ou encore était supérieure à celle-ci, il ne pourrait pas ordonner le versement d'un montant d'argent en raison de l'article 168. Dans un tel cas, le montant jugé convenable aux termes de la section XIV ne serait pas supérieur à celui prévu au contrat, et c'est le contrat qui s'appliquerait, malgré le dépôt d'une plainte par M^{me} Paris aux termes du Code. 15

16 I do not think subsection 246(1) assists the Bank because it does not purport to oust the jurisdiction of the Minister to appoint an adjudicator or the jurisdiction of the adjudicator to consider whether a dismissal has been unjust. Rather, it expressly reserves to employees an alternative recourse through the courts which, without subsection 246(1), might have been thought to have been abolished by reason of the recourse provided under Division XIV.

Je ne crois pas que le paragraphe 246(1) soit d'une quelconque utilité à la Banque, car il ne vise ni à enlever au ministre sa compétence pour désigner un arbitre, ni à enlever à l'arbitre sa compétence pour déterminer si le congédiement était injuste. Il réserve plutôt, en termes exprès, aux employés le droit d'exercer un recours subsidiaire devant les tribunaux, et, sans le paragraphe 246(1), on aurait pu croire que ce recours avait été remplacé par le recours prévu à la section XIV. 16

- 17 The Bank relies on *Standard Radio Inc. v. Canada (A.G.)* (1987), 16 C.C.E.L. 237 (F.C.T.D.); affd. by (1989), 96 N.R. 388 (F.C.A.) in which the Minister was found not to have jurisdiction to appoint an adjudicator when there was no report made under paragraph 241(3)(a) [then section 61.5]. In that case, no report was made because the inspector had settled the complaint and the employee had signed a release as a result of the settlement. However, that is quite different from the case at bar in which there was no settlement effected as a result of the complaint filed or the efforts of the inspector.
- La Banque se fonde sur *Standard Radio Inc. c. Canada (P.G.)* (1987), 16 C.C.E.L. 237 (C.F. 1^{re} inst.); conf. par (1989), 96 N.R. 388 (C.A.F.), arrêt dans lequel il a été conclu que le ministre n'avait pas la compétence pour désigner un arbitre si aucun rapport n'a été déposé aux termes de l'alinéa 241(3)a) [auparavant l'article 61.5]. Dans cette affaire, aucun rapport n'avait été rédigé parce que l'inspecteur avait réglé la plainte et l'employé avait signé une renonciation à la suite du règlement intervenu. Cependant, cette affaire diffère considérablement de l'espèce, dans laquelle aucun règlement n'est intervenu à la suite de la plainte déposée ou des efforts de l'inspecteur.
- 18 The Bank says that the reference in subsection 168(1) to "contract" does not include settlements on termination made between employees and employers. In particular, the Bank says that section 167 limits application of Part III, including Division XIV, to employees and that on termination, an individual is no longer an employee.
- La Banque prétend que l'emploi du mot «contrat» au paragraphe 168(1) ne vise pas les ententes en matière de cessation d'emploi conclues entre les employés et les employeurs. En particulier, elle soutient qu'aux termes de l'article 167, la partie III, dont la section XIV, s'applique seulement aux employés et que, suite à la cessation de son emploi, une personne n'est plus un employé.
- 19 However, there is nothing in subsection 168(1) that would support the Bank's assertion that it does not govern Division XIV and termination agreements in particular. Further, paragraph 167(1)(b) says:
- Cependant, le paragraphe 168(1) ne peut nullement servir à étayer la prétention de la Banque selon laquelle il ne s'applique pas à la section XIV et, en particulier, aux ententes en matière de cessation d'emploi. En outre, l'alinéa 167(1)b) prévoit:
167. (1) This Part applies
167. (1) La présente partie s'applique:
- ...
- (b) to and in respect of employees . . . in connection with any federal work, undertaking or business . . .
- b) aux employés qui travaillent dans une telle entreprise [entreprise fédérale];
- I think these words are wide enough to include employees who are terminated. Indeed, that must be the case as these are the only individuals to which Division XIV pertains. In any event, in this case, the October 3, 1995 contract which Ms. Paris signed indicates that it was entered into when she was still an employee:
- J'estime que ce libellé est assez général pour inclure les employés qui perdent leur emploi. En fait, il doit en être ainsi, car c'est sur eux que porte exclusivement la section XIV. De toute façon, en l'espèce, le contrat du 3 octobre 1995 que M^{me} Paris a signé mentionne qu'il a été conclu alors qu'elle était toujours une employée de la Banque:
- Further to our discussion of today, I wish to confirm the conditions under which your departure from the Bank due to restructuring, will take place. [Emphasis added.]
- [TRANSDUCTION] Suite à notre conversation d'aujourd'hui, je confirme les conditions dans lesquelles votre départ de la Banque, pour des raisons de restructuration, aura lieu. [Non souligné dans l'original.]

I am not persuaded by these arguments of the Bank.

Je ne suis pas convaincu par ces arguments de la Banque.

20 The Bank also refers to *Federal Employment Law in Canada*, Grosman, 1990, Chapter 5, in particular pages 133 to 136 which suggests that there have been decisions of adjudicators which hold that termination agreements may be enforced notwithstanding subsection 168(1) of the Code. At page 136, the learned author states:

The clear trend of decisions involving agreements between employer and employee to settle their differences on a dismissal is in favour of enforcement of such agreements.

The concern seems to emerge in the decisions cited in Grosman that employees who have freely agreed to severance terms should not be able to resile from such agreements. Indeed, counsel for the Bank suggested that if such agreements are not considered binding and that employees, in addition, have recourse under the Code, there will be a chilling effect on voluntary settlements between terminating employees and employers. While I appreciate this concern at a policy level, and the many arguments that may be made as to the wisdom of allowing the ordinary law of contract to apply in these cases, I am bound by the legislative scheme adopted by Parliament which, for better or worse, is by its effect, interventionist in employer-employee relations.

20 La Banque renvoie également au chapitre 5 de *Federal Employment Law in Canada*, Grosman, 1990, en particulier aux pages 133 à 136, qui semblent indiquer que des arbitres ont déjà conclu que les ententes en matière de cessation d'emploi pouvaient s'appliquer malgré le paragraphe 168(1) du Code. À la page 136, l'auteur de cet ouvrage dit:

[TRADUCTION] Les décisions rendues en ce qui concerne les ententes intervenues entre l'employeur et l'employé pour résoudre leurs différends en cas de congédiement tendent clairement à favoriser l'application de telles ententes.

Dans les décisions citées par Grosman, les arbitres semblaient être d'avis que les employés ayant librement accepté des conditions de cessation de leur emploi ne devraient pas pouvoir résilier de telles ententes. En fait, l'avocate de la Banque a soutenu que si l'on ne considérait pas que ces ententes liaient les parties et que si, même après avoir conclu de telles ententes, les employés pouvaient toujours exercer le recours prévu au Code, les employés quittant leur emploi et leurs employeurs seront peu enclins à conclure des ententes à l'amiable. Bien que je sois conscient de ce que cela implique d'un point de vue politique, d'une part, et des nombreux arguments pouvant être invoqués quant au bien-fondé de l'application du droit commun des contrats à des cas semblables, d'autre part, je suis lié par la volonté du législateur qui, pour le meilleur et pour le pire, a une incidence de nature interventionniste dans les relations entre employeurs et employés.

21 Having regard to the intrusive nature of the legislation, I would, however, make a few observations. First, employees who wish to complain, must do so within ninety days of being dismissed. Employers are not therefore subject to an indeterminate period in which disgruntled employees may seek relief under the Code. Second, merely because an employee may be able to seek relief under Division XIV does not mean that an employer will necessarily be called upon to provide anything more than what is already provided under the agreement

21 Quant à la nature importune des dispositions législatives applicables, j'aimerais toutefois émettre quelques commentaires. Premièrement, les employés qui veulent déposer une plainte doivent le faire dans les quatre-vingt-dix jours suivant leur congédiement. Les employeurs ne sont donc pas susceptibles, pendant une période indéfinie, de faire l'objet de recours prévus au Code exercés par des employés mécontents. Deuxièmement, le seul fait que l'employé puisse exercer un recours en vertu de la section XIV ne signifie pas qu'on demandera forcément

entered into with the employee.

22 Third, and in my opinion, of considerable significance, is the fact that under subsection 242(1), the power of the Minister to appoint an adjudicator is discretionary. As I appreciate the legislative scheme, the Minister, upon receiving a report from an inspector that the parties have not settled, may or may not decide to appoint an adjudicator. At this time, I think the Minister is acting in much the same capacity as the Canadian Human Rights Commission under section 44 of the *Canadian Human Rights Act*,¹ R.S.C., 1985, c. H-6 [as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 31, s. 64]. In particular, under paragraph 44(3)(b) the Commission shall dismiss a complaint if it is satisfied, after receiving the report of an investigator, that having regard to all the circumstances, inquiry into the complaint is not warranted or if the complaint is, among other things, trivial, vexatious, or made in bad faith. In respect of this paragraph Sopinka J. in *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1989] 2 S.C.R. 879 stated, at page 899:

The other course of action is to dismiss the complaint. In my opinion, it is the intention of s. 36(3)(b) [now 43(3)(b)] that this occur where there is insufficient evidence to warrant appointment of a tribunal under s. 39. It is not intended that this be a determination where the evidence is weighed as in a judicial proceeding but rather the Commission must determine whether there is a reasonable basis in the evidence for proceeding to the next stage. It was not intended that there be a formal hearing preliminary to the decision as to whether to appoint a tribunal. Rather, the process moves from the investigatory stage to the judicial or quasi-judicial stage if the test prescribed in s. 36(3)(a) is met.

In the case of the Code the Minister's discretion is even broader than that of the Commission under the *Canadian Human Rights Act*. I see no reason why the Minister may not decide not to appoint an adjudicator for any of the same considerations as a complaint might be dismissed by the Canadian Human Rights Commission including, in the case of the

à l'employeur de fournir davantage que ce que prévoit l'entente qu'il a conclue avec l'employé.

Troisièmement—il s'agit d'un point qui revêt une importance considérable à mon avis—le pouvoir de désigner un arbitre, que le paragraphe 242(1) confère au ministre, est discrétionnaire. Tel que je comprends le système législatif, le ministre peut, après avoir reçu un rapport de l'inspecteur selon lequel les parties ne sont pas parvenues à s'entendre, désigner ou non un arbitre. Présentement, j'estime que le ministre exerce des fonctions analogues à celles qu'exerce la Commission canadienne des droits de la personne aux termes de l'article 44 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*¹, L.R.C. (1985), ch. H-6 [mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 31, art. 64]. En particulier, aux termes de l'alinéa 44(3)(b), la Commission rejettera la plainte si elle est convaincue, après avoir reçu le rapport de l'enquêteur, que, compte tenu des circonstances, l'examen de la plainte n'est pas justifié, ou si la plainte est, entre autres, frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi. Voici ce que le juge Sopinka a dit à propos de cet alinéa dans l'arrêt *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1989] 2 R.C.S. 879, à la page 899:

L'autre possibilité est le rejet de la plainte. À mon avis, telle est l'intervention [*sic*] sous-jacente à l'al. 36(3)(b) [maintenant 43(3)(b)] pour les cas où la preuve ne suffit pas pour justifier la constitution d'un tribunal en application de l'art. 39. Le but n'est pas d'en faire une décision aux fins de laquelle la preuve est soupesée de la même manière que dans des procédures judiciaires; la Commission doit plutôt déterminer si la preuve fournit une justification raisonnable pour passer à l'étape suivante. L'intention n'était pas non plus de tenir une audience en règle avant de décider de l'opportunité de constituer un tribunal. Au contraire, le processus va du stade de l'enquête au stade judiciaire ou quasi judiciaire dès lors qu'est rempli le critère énoncé à l'al. 36(3)(a).

Le pouvoir discrétionnaire que le Code confère au ministre est même plus important que celui dont jouit la Commission en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Je ne vois aucune raison pour laquelle le ministre ne pourrait pas décider de ne pas désigner un arbitre pour l'un des motifs fondant le rejet d'une plainte par la Commission

Minister, that a prior settlement had been entered into between the employer and employee. The Minister is to receive the report of the investigator and all documents the inspector has that relate to the complaint. If it is apparent from these documents that a settlement has been reached and if the Minister considers it reasonable and voluntary, he is free not to appoint an adjudicator. It would seem that employers in such circumstances might wish to submit to an investigator for ultimate delivery to the Minister in the event a complaint to the investigator cannot be settled, the details surrounding any voluntary termination agreement made between the employer and employee. I would observe that in the present case the employer took the adamant position that the Minister was without jurisdiction to appoint an adjudicator and such details were not provided to the Minister.

Natural Justice

23 I now turn to the issue of natural justice. The Minister concedes and I conclude, that he was bound by requirements of natural justice. Thurlow C.J. sets out in *Eastern Airlines Incorporated v. Minister of Labour and Smith* (1982), 43 N.R. 124 (F.C.A.), the approach to be taken in these cases. At page 126, he states:

In the present instance, the request of the applicant for a copy of the letter applying for an extension and containing the respondent Smith's allegations and representations in support of her application, was refused both by the respondent and by the Minister's department. A request for a copy of the investigator's report was also refused.

In our view, the applicant was not entitled to demand copies of the letter or of the report. But the simplest way of complying with the requirement of natural justice that the applicant be given a fair opportunity "for correcting or contradicting any relevant statement in them prejudicial to its view" would have been to supply copies to the applicant and to invite the applicant's representations.

An alternative method would have been to send the applicant a statement setting out the relevant allegations

canadienne des droits de la personne y compris, en ce qui concerne le ministre, le fait qu'un règlement était préalablement intervenu entre l'employeur et l'employé. Le ministre doit recevoir le rapport de l'enquêteur de même que tous les documents dont ce dernier dispose et qui portent sur la plainte. S'il ressort de ces documents qu'un règlement est intervenu entre les parties, et si le ministre considère ce règlement raisonnable et amiable, il lui est loisible de ne pas désigner d'arbitre. Il semble que l'employeur puisse vouloir, dans ces circonstances, remettre à l'enquêteur les détails de toute entente à l'amiable qu'il a conclue avec l'employé en ce qui concerne la cessation de l'emploi de ce dernier afin qu'ils soient transmis au ministre, au cas où une plainte déposée devant l'enquêteur ne pourrait être réglée. Je fais remarquer qu'en l'espèce, l'employeur a adopté une position rigide selon laquelle le ministre n'avait pas la compétence pour désigner un arbitre et que de tels détails n'ont pas été fournis au ministre.

La justice naturelle

J'aborde maintenant la question de la justice naturelle. Le ministre convient, et je conclus, qu'il était lié par les exigences de la justice naturelle. Le juge en chef Thurlow élabore, dans l'arrêt *Eastern Airlines Incorporated c. Ministre du Travail et Smith* (1982), 43 N.R. 124 (C.A.F.), l'approche qu'il convient d'adopter dans de tels cas. À la page 126, il dit:

En l'espèce, la demande de la requérante en vue d'obtenir une copie de la lettre sollicitant une prorogation du délai et comportant les allégations et observations de l'intimée Smith à l'appui de sa demande, a été refusée à la fois par l'intimé et par les services du ministère. La demande d'une copie du rapport de l'enquêteur a été également rejetée.

À notre avis, la requérante n'était pas en droit de demander des copies de la lettre ni du rapport. Mais le moyen le plus simple de se conformer à l'exigence de justice naturelle voulant que la requérante ait une possibilité suffisante «de corriger ou de contredire toute déclaration pertinente portant préjudice à sa cause», aurait été de fournir les copies en cause à la requérante et de lui demander de faire des observations à leur sujet.

Un autre moyen aurait été d'envoyer à la requérante un énoncé des allégations pertinentes et des observations

and representations contained in the letter and report, that is to say, those allegations and representations that were considered to be of some weight in reaching a decision and to invite the applicant to comment and make representations thereon. As neither of these nor any other conceivable method of observing the principle was followed, we do not think the decision should be allowed to stand.

contenues dans la lettre et le rapport, en l'occurrence les allégations et observations qui ont été considérées comme ayant de l'importance pour trancher la question, et d'inviter la requérante à faire ses observations et commentaires à leur sujet. Puisque ni l'un ni l'autre de ces moyens possibles de respecter le principe en question n'a été suivi, nous ne pensons pas que la décision devrait être maintenue.

24 This duty I think also must apply at the investigative stage. Indeed, it is the investigator's report and the material in the possession of the investigator that will be the information upon which the Minister will make his decision to appoint an adjudicator. If the Minister is bound by rules of natural justice, that must extend to the investigator so that when the Minister makes his decision it will be based on both the employer and employee knowing the cases against each of them and each of them having had the opportunity to respond to each other.

J'estime que cette obligation doit également être remplie à l'étape de l'enquête. En effet, ce sont le rapport de l'enquêteur et les documents dont celui-ci dispose qui constitueront l'information sur laquelle le ministre se fondera pour décider s'il désignera ou non un arbitre. Si le ministre est lié par les règles de la justice naturelle, l'enquêteur doit également l'être, de sorte que le ministre prendra sa décision en sachant que l'employeur et l'employé connaissent tous les arguments invoqués contre eux et ont eu l'occasion d'y répondre. 24

25 The Minister concedes that while Ms. Paris' two-page formal complaint dated October 18, 1995 was sent to the Bank, attachments consisting of one page of "additional information" and a one-page "statement of complaint" to which is attached the termination agreement and release signed by Ms. Paris (the amount paid to Ms. Paris is not indicated) were not sent to the Bank. The "additional information" includes a listing of Ms. Paris' employment with the Bank, her salary, that she had never been disciplined and that she was forty-six years old and would have become eligible for pre-retirement in seven years. The "statement of complaint" briefly describes the meeting of October 3, 1995 between Ms. Paris and Bank officials where her termination was discussed. The statement also describes her call to the Executive Vice-President on October 4, 1995 to see if anything could be done to save her job, that she was willing to be re-posted, that a posting for her job came out on October 4, 1995 at a lower salary than the one she had been receiving, that she was not given a chance to apply for the job, that other employees at her branch had been re-assigned as a result of restructuring and none lost their jobs and that, on September 27, 1995, a meeting of senior officials at the Bank with bank managers was held at which it was stated that restructuring would not

Le ministre convient que bien que la plainte officielle de deux pages de M^{me} Paris, en date du 18 octobre 1995, ait été communiquée à la Banque, n'ont pas été communiquées à celle-ci les pièces jointes, qui consistaient en une page de [TRADUCTION] «renseignements supplémentaires» et une page de [TRADUCTION] «formulation de la plainte», auxquelles étaient jointes l'entente concernant la cessation de l'emploi de M^{me} Paris et la renonciation signée par cette dernière (la somme versée à M^{me} Paris n'y figurant cependant pas). Les «renseignements supplémentaires» comprennent une énumération de renseignements tels le poste qu'occupait M^{me} Paris à la Banque, son salaire, le fait qu'elle n'avait jamais fait l'objet de mesures disciplinaires, et le fait qu'elle avait quarante-six ans et aurait pu prendre une retraite anticipée dans sept ans. La «formulation de la plainte» décrit brièvement la rencontre du 3 octobre 1995 de M^{me} Paris et des représentants de la Banque, à l'occasion de laquelle il a été discuté de la cessation de son emploi. Ce document décrit également la conversation téléphonique du 4 octobre 1995 que M^{me} Paris a eue avec le directeur général adjoint, à l'occasion de laquelle elle s'est enquis de la possibilité de faire quoi que ce soit pour conserver son emploi, précisant qu'elle était prête à être affectée à un autre poste, que son poste a été affiché le 4 25

take place until the fall of 1996, that all jobs would be posted and that everyone would be entitled to apply for their own jobs.

octobre 1995 à un salaire inférieur à celui qu'elle touchait, qu'on ne lui a pas donné l'occasion de postuler cet emploi, que d'autres employés de sa succursale avaient été réaffectés dans le cadre de la restructuration et qu'aucun de ceux-ci n'avait perdu son emploi, et qu'il a été déclaré, à une réunion des cadres supérieurs et des directeurs de banque tenue à la Banque le 27 septembre 1995, que la restructuration n'aurait pas lieu avant l'automne 1996, que tous les emplois seraient affichés et que chacun aurait droit de postuler l'emploi qu'il occupait déjà.

26 On October 30, 1995, the investigator wrote to the Bank sending a copy of the first page of the complaint (the second page followed later). However the "additional information" and "statement of complaint" was not forwarded. The Bank was asked to provide a written statement giving the reasons for dismissal in accordance with subsection 241(1) of the Code. On November 9, 1995, the Bank responded advising the investigator that Ms. Paris voluntarily signed a complete and final release in consideration of her receiving a certain amount in the form of payment in lieu of notice. For this reason, the Bank expressed the view that the complaint was without foundation and was null and void.

Le 30 octobre 1995, l'enquêteur a fait parvenir à la Banque une copie de la première page de la plainte (la deuxième page lui a été envoyée plus tard). Cependant, les «renseignements supplémentaires» et la «formulation de la plainte» n'ont pas été envoyés à la Banque. On a demandé à la Banque de fournir une déclaration écrite des motifs du congédiement, conformément au paragraphe 241(1) du Code. Le 9 novembre 1995, la Banque a répondu à cette demande en informant l'enquêteur du fait que M^{me} Paris avait volontairement signé une renonciation totale, en considération de laquelle elle avait reçu une certaine somme tenant lieu de préavis. Pour cette raison, la Banque a dit qu'elle considérait la plainte non fondée et sans valeur.

27 On December 4, 1995, the investigator wrote to the Bank asking for further information. Attached to that letter was a detailed list of additional information requested. Because it will be necessary to consider whether, since the "additional information" and "statement of complaint" was not forwarded to the Bank initially, this request was an alternative method of observing the principles of natural justice, I quote the list of questions *verbatim*:

Le 4 décembre 1995, l'enquêteur a écrit à la Banque pour lui demander de fournir d'autres renseignements. Il a joint à sa lettre une liste détaillée de renseignements supplémentaires qu'il désirait obtenir. Étant donné qu'il faudra déterminer, vu que les «renseignements supplémentaires» et la «formulation de la plainte» n'ont pas été envoyés à la Banque à l'origine, si cette demande constituait un moyen subsidiaire d'observer les principes de la justice naturelle, j'ai reproduit textuellement la liste des questions:

[TRANSLATION]

ADDITIONAL INFORMATION REQUESTED

1. What was the title of Ms. Paris's position? Please provide a work description for the position together with an organization chart showing its location in the hierarchy

INFORMATION ADDITIONNELLE REQUISE

1. Quel était le titre de la position occupée par madame Paris? Veuillez fournir une description de tâches de ce poste, ainsi qu'un organigramme démontrant sa position

of National Bank of Canada branch.

2. Since when has Ms. Paris held this position? Please provide a brief summary of her employment with the National Bank of Canada. Please provide all documents included in her personnel file together with her last two (2) performance appraisals.

3. It has come to our attention that a competition was opened at the branch where Ms. Paris worked, namely 242 Rideau Street, to fill the position of Director of Administration. It has further come to our attention that the notice for that position was posted on October 4, 1995, that is the day after Ms. Paris's departure. See the enclosed copy of the notice. Please explain this in detail.

4. Daniel Lalonde was apparently appointed Director of Administration in October or November 1995 as a result of that competition. Please explain this in detail. Please provide the work description for this position as of today's date together with an organization chart showing its location in the branch's hierarchy.

5. To whom does the new Director of Administration report? Please indicate this on the organization chart. Please provide his immediate supervisor's work description.

6. Were any other employees dismissed in the weeks preceding or immediately following Ms. Paris's departure at the branch where she worked? If so, please provide their titles and indicate their locations on the organization chart.

7. In light of the information obtained to date, please explain in detail why Ms. Paris was dismissed on October 3, 1995. Please explain from your point of view why the National Bank of Canada did not offer Ms. Paris a position (whether lower, equivalent or higher) or a transfer.

8. Please fill out the enclosed questionnaire on management duties in detail.

hiérarchique à l'intérieur de la succursale de la Banque Nationale du Canada.

2. Depuis quand madame Paris occupait-elle cette position? Veuillez fournir un bref historique de son emploi avec la Banque Nationale du Canada. Veuillez fournir toute documentation incluse dans son dossier personnel ainsi que ses deux (2) dernières évaluations de rendement.

3. Il a été porté à notre attention qu'un concours a été ouvert à la succursale où travaillait madame Paris, soit le 242 rue Rideau, pour combler le poste de Directeur/Directrice Administration. Il a également été porté à notre attention que l'affichage de ce poste aurait eu lieu le 4 octobre 1995, soit le lendemain du départ de madame Paris. Voir copie de l'affiche ci-jointe. S.V.P. expliquez en détails.

4. Apparemment, suite à ce concours, monsieur Daniel Lalonde a été nommé Directeur Administration au mois d'octobre ou novembre 1995. S.V.P. expliquez en détails. Veuillez fournir la description de tâches de ce poste en date d'aujourd'hui ainsi que l'organigramme démontrant sa position hiérarchique au sein de la succursale.

5. A qui se rapporte le nouveau Directeur Administration? S.V.P. démontrez sur l'organigramme. Veuillez, s.v.p. fournir la description de tâches de son superviseur immédiat.

6. Y-a-t-il, à la succursale où travaillait madame Paris, d'autres employés qui ont été remerciés de leurs services dans les semaines qui ont précédé ou qui ont immédiatement suivi le départ de madame Paris? Si oui, S.V.P. fournir les titres et démontrez sur l'organigramme.

7. Compte tenu de l'information obtenue à date, veuillez expliquer en détails pourquoi madame Paris a été remerciée de ses services le 3 octobre 1995. De votre point de vue, veuillez expliquer pourquoi la Banque Nationale du Canada n'a pas offert de position (inférieure, équivalente ou supérieure) ou un transfert à madame Paris.

8. Veuillez compléter en détails le questionnaire sur les fonctions de gestion ci-joint.

28 On December 19, 1995, the Bank responded stating that by her free and voluntary signature, Ms. Paris specifically and formally undertook not to pursue any recourse of any nature against the Bank. A copy of the release was enclosed. The Bank then reiterated that it considered the complaint without foundation and of no effect.

Le 19 décembre 1995, la Banque a répondu à cette demande en déclarant qu'en signant librement et volontairement la renonciation, M^{me} Paris s'était expressément et formellement engagée à ne pas exercer quelque recours que ce soit contre la Banque. Une copie de la renonciation était jointe à la lettre. La Banque a ensuite réitéré sa position selon laquelle elle considérait la plainte non fondée et sans valeur.

28

- 29 On January 16, 1996, the investigator sent to the Bank a copy of a request to appoint an adjudicator signed by Ms. Paris. 29 Le 16 janvier 1996, l'enquêteur a fait parvenir à la Banque une copie de la demande de désignation d'un arbitre signée par M^{me} Paris.
- 30 On February 13, 1996, the Bank wrote to the Minister advising that the Bank was of the view that the Minister was without jurisdiction to appoint an adjudicator. The termination agreement and release was referred to and the release was quoted. After referring to the Code and the *Standard Radio* case, *supra*, the Bank expressed the hope that the Minister would not appoint an adjudicator. 30 Le 13 février 1996, la Banque a écrit au ministre pour l'aviser que, selon elle, il n'avait pas la compétence pour désigner un arbitre. Elle a fait référence à l'entente conclue avec M^{me} Paris et à la renonciation signée par cette dernière et elle a cité la renonciation. Après avoir renvoyé au Code et à l'arrêt *Standard Radio*, précité, la Banque a dit qu'elle espérait que le ministre ne désigne pas d'arbitre.
- 31 On April 15, 1996, an Executive Assistant to the Minister wrote the Bank expressing the view that the Minister had jurisdiction to appoint an adjudicator. Therefore the adjudicator was to be appointed and this indeed is what took place. 31 Le 15 avril 1996, un adjoint administratif du ministre a écrit à la Banque pour l'aviser qu'il considèrait que le ministre avait la compétence pour désigner un arbitre. Par conséquent, un arbitre devrait être désigné, ce qui fut fait.
- 32 The issue is whether the Bank had been given a fair opportunity for commenting on or contradicting any relevant statement made by Ms. Paris that was prejudicial to its view. *Eastern Airlines, supra*, makes it clear that while the simplest way of complying with the requirement of natural justice in this case would have been to send copies of the "additional information" and "statement of complaint" to the Bank, it would not have been the only way. All that is required is that the Bank be given a fair opportunity for commenting on or contradicting statements made that were prejudicial to it. 32 La question est de savoir si la Banque a véritablement eu l'occasion de commenter ou réfuter toute déclaration pertinente de M^{me} Paris allant à l'encontre de sa prétention. Il ressort clairement de l'arrêt *Eastern Airlines*, précité, que même si la façon la plus simple de satisfaire à l'exigence de justice naturelle en l'espèce était de faire parvenir à la Banque des copies des «renseignements supplémentaires» et de la «formulation de la plainte», cela n'était pas le seul moyen de ce faire. Il suffisait simplement que la Banque ait véritablement l'occasion de commenter ou réfuter les déclarations qui lui portaient préjudice.
- 33 In my view, the list of questions submitted to the Bank on December 4, 1995, gave it that opportunity. The Bank was informed of the allegation that the job which Ms. Paris says she had was posted on October 4, 1995, the day after she was terminated. The Bank was asked to explain why it laid off Ms. Paris and why it did not offer her another job at a lower, equivalent or higher level than the one she had or why she was not offered a transfer. The Bank was asked for organizational charts. It was asked to explain why another employee was appointed Director of Administration. The Bank chose to rely on jurisdictional arguments and did not 33 À mon avis, la liste de questions remise à la Banque le 4 décembre 1995 lui donnait une telle occasion. La Banque a été avisée de l'allégation de M^{me} Paris selon laquelle l'emploi qu'elle prétendait avoir occupé avait été affiché le 4 octobre 1995, soit le lendemain de son congédiement. On a demandé à la Banque d'expliquer la raison pour laquelle elle a remercié M^{me} Paris de ses services et ne lui a pas offert un autre emploi de niveau inférieur, équivalent ou supérieur à celui qu'elle occupait, ou un transfert. On lui a demandé de fournir un organigramme. On lui a demandé d'expliquer la raison pour laquelle un autre employé a été nommé directeur de l'Adminis-

respond to the questions. Nonetheless, it seems clear that the questions covered the points made by Ms. Paris in her submission that had not been forwarded to the Bank and the Bank therefore had the opportunity to comment on or contradict what Ms. Paris had stated.

La Banque a choisi d'invoquer des arguments relatifs à la compétence et de ne pas répondre aux questions. Néanmoins, il semble clair que les questions portaient sur les prétentions de M^{me} Paris qui n'avaient pas été envoyées à la Banque et que, par conséquent, cette dernière a eu l'occasion de commenter ou réfuter les déclarations de M^{me} Paris.

34 There is one further issue which does not seem to have been included in the additional information or statement of complaint, namely the question of whether Ms. Paris executed the release in favour of the Bank voluntarily. In a memo from Gary McKnight, Labour Program, Ontario Region, to Nicole Sénécal, Assistant Deputy Minister, Labour, dated February 28, 1996, which appears to be the communication which forwarded all relevant material before the investigator to the Minister, Mr. McKnight states:

[TRANSLATION] Although the complainant submitted a letter of resignation, she submits that she was forced to do so and that she was nevertheless unjustly dismissed.

This memo was not sent to the Bank and I can find no other express reference in the record where the Bank was informed that Ms. Paris was taking the view that she signed the release against her wishes.

34 Enfin, une question semble n'avoir été abordée ni dans les renseignements supplémentaires, ni dans la formulation de la plainte, soit celle de savoir si M^{me} Paris a volontairement signé la renonciation en faveur de la Banque. Dans une note de service que Gary McKnight, Programme du Travail, Région de l'Ontario, a fait parvenir le 28 février 1996 à M^{me} Nicole Sénécal, sous-ministre adjoint, Travail, où, semble-t-il, tous les documents pertinents dont l'enquêteur était saisi ont été envoyés au ministre, M. McKnight dit:

Bien que la plaignante ait remis une lettre de démission, elle soutient avoir été contrée de le faire et déclare avoir tout de même été injustement congédiée.

Cette note de service n'a pas été envoyée à la Banque et le dossier ne contient aucune autre mention expresse du fait que la Banque a été avisée de la prétention de M^{me} Paris selon laquelle elle avait signé la renonciation contre son gré.

35 Had this been the only statement made as to whether or not the release had been signed freely and voluntarily, I think there would have been an obligation on the Minister to find some way of informing the Bank that this was an issue and that Ms. Paris was asserting that her release was not freely and voluntarily given. However, this was one of the few issues on which the Bank did put forward its view on three occasions. In effect, it was the Bank that put the voluntariness of the release in issue. It put forward its view and Ms. Paris appears to have put forward her view. The Minister had therefore heard from both sides. While nothing would prevent the investigator or the Minister from going more deeply into the question of voluntariness of the release, I do not think they are obliged to do

35 Si cela avait été la seule déclaration quant à la question de savoir si la renonciation a été signée librement et volontairement ou non, le ministre aurait eu, à mon avis, l'obligation de trouver le moyen d'informer la Banque qu'il s'agissait d'une question litigieuse et que M^{me} Paris prétendait ne pas avoir consenti librement et volontairement à la renonciation. Cependant, il s'agissait de l'une des quelques questions commentées par la Banque, et ce à trois reprises. En fait, c'est la Banque elle-même qui a soulevé la question de la nature volontaire de la renonciation. Elle a fait valoir son point de vue et il semble que M^{me} Paris ait fait valoir le sien. Le ministre a donc entendu les arguments des deux parties. Bien que rien n'empêche l'enquêteur ou le ministre d'examiner plus en profondeur la question

so. It seems that to the extent it was taken into account, the Minister must have concluded that there was a dispute over voluntariness, and given the Bank's refusal to answer questions pertaining to the allegation of unjust dismissal, he decided to appoint an adjudicator.

de la nature volontaire de la renonciation, je suis d'avis qu'ils n'y sont pas tenus. Il semble que, dans la mesure où il a été tenu compte de cette question, le ministre a dû conclure que les parties ne s'entendaient pas sur la nature volontaire de la renonciation, et vu le refus de la Banque de répondre aux questions relatives à l'allégation de congédiement injuste, il a décidé de désigner un arbitre.

36 In the circumstances, I am satisfied there was compliance with the requirements of natural justice in this case.

Vu les circonstances, je suis convaincu que les exigences de la justice naturelle ont été satisfaites en l'espèce. 36

CONCLUSION

CONCLUSION

37 Counsel for both parties are to be commended for their well-reasoned and articulate submissions.

Les avocats des deux parties méritent des félicitations, car leurs arguments étaient bien motivés et construits. 37

38 The judicial review is dismissed.

La demande de contrôle judiciaire est rejetée. 38

APPENDIX A

ANNEXE A

240. (1) Subject to subsections (2) and 242(3.1), any person

240. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et 242(3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur si:

(a) who has completed twelve consecutive months of continuous employment by an employer, and

a) d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur;

(b) who is not a member of a group of employees subject to a collective agreement,

b) d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.

may make a complaint in writing to an inspector if the employee has been dismissed and considers the dismissal to be unjust.

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date du congédiement.

(2) Subject to subsection (3), a complaint under subsection (1) shall be made within ninety days from the date on which the person making the complaint was dismissed.

(3) The Minister may extend the period of time referred to in subsection (2) where the Minister is satisfied that a complaint was made in that period to a government official who had no authority to deal with the complaint but that the person making the complaint believed the official had that authority.

(3) Le ministre peut proroger le délai fixé au paragraphe (2) dans les cas où il est convaincu que l'intéressé a déposé sa plainte à temps mais auprès d'un fonctionnaire qu'il croyait, à tort, habilité à la recevoir.

241. (1) Where an employer dismisses a person described in subsection 240(1), the person who was dis-

241. (1) La personne congédiée visée au paragraphe 240(1) ou tout inspecteur peut demander par écrit à l'em-

missed or any inspector may make a request in writing to the employer to provide a written statement giving the reasons for the dismissal, and any employer who receives such a request shall provide the person who made the request with such a statement within fifteen days after the request is made.

(2) On receipt of a complaint made under subsection 240(1), an inspector shall endeavour to assist the parties to the complaint to settle the complaint or cause another inspector to do so.

(3) Where a complaint is not settled under subsection (2) within such period as the inspector endeavouring to assist the parties pursuant to that subsection considers to be reasonable in the circumstances, the inspector shall, on the written request of the person who made the complaint that the complaint be referred to an adjudicator under subsection 242(1),

(a) report to the Minister that the endeavour to assist the parties to settle the complaint has not succeeded; and

(b) deliver to the Minister the complaint made under subsection 240(1), any written statement giving the reasons for the dismissal provided pursuant to subsection (1) and any other statements or documents the inspector has that relate to the complaint.

242. (1) The Minister may, on receipt of a report pursuant to subsection 241(3), appoint any person that the Minister considers appropriate as an adjudicator to hear and adjudicate on the complaint in respect of which the report was made, and refer the complaint to the adjudicator along with any statement provided pursuant to subsection 241(1).

(2) An adjudicator to whom a complaint has been referred under subsection (1)

(a) shall consider the complaint within such time as the Governor in Council may by regulation prescribe;

(b) shall determine the procedure to be followed, but shall give full opportunity to the parties to the complaint to present evidence and make submissions to the adjudicator and shall consider the information relating to the complaint; and

(c) has, in relation to any complaint before the adjudicator, the powers conferred on the Canada Labour Relations Board, in relation to any proceeding before the Board, under paragraphs 16(a), (b) and (c).

(3) Subject to subsection (3.1), an adjudicator to whom a complaint has been referred under subsection (1) shall

ployeur de lui faire connaître les motifs du congédiement; le cas échéant, l'employeur est tenu de lui fournir une déclaration écrite à cet effet dans les quinze jours qui suivent la demande.

(2) Dès réception de la plainte, l'inspecteur s'efforce de concilier les parties ou confie cette tâche à un autre inspecteur.

(3) Si la conciliation n'aboutit pas dans un délai qu'il estime raisonnable en l'occurrence, l'inspecteur, sur demande écrite du plaignant à l'effet de saisir un arbitre du cas:

a) fait rapport au ministre de l'échec de son intervention;

b) transmet au ministre la plainte, l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement et tous autres déclarations ou documents relatifs à la plainte.

242. (1) Sur réception du rapport visé au paragraphe 241(3), le ministre peut désigner en qualité d'arbitre la personne qu'il juge qualifiée pour entendre et trancher l'affaire et lui transmettre la plainte ainsi que l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement.

(2) Pour l'examen du cas dont il est saisi, l'arbitre:

a) dispose du délai fixé par règlement du gouverneur en conseil;

b) fixe lui-même sa procédure, sous réserve de la double obligation de donner à chaque partie toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et des observations, d'une part, et de tenir compte de l'information contenue dans le dossier, d'autre part;

c) est investi des pouvoirs conférés au Conseil canadien des relations du travail par les alinéas 16a), b) et c).

(3) Sous réserve du paragraphe (3.1), l'arbitre:

(a) consider whether the dismissal of the person who made the complaint was unjust and render a decision thereon; and

(b) send a copy of the decision with the reasons therefor to each party to the complaint and to the Minister.

(3.1) No complaint shall be considered by an adjudicator under subsection (3) in respect of a person where

(a) that person has been laid off because of lack of work or because of the discontinuance of a function; or

(b) a procedure for redress has been provided elsewhere in or under this or any other Act of Parliament.

(4) Where an adjudicator decides pursuant to subsection (3) that a person has been unjustly dismissed, the adjudicator may, by order, require the employer who dismissed the person to

(a) pay the person compensation not exceeding the amount of money that is equivalent to the remuneration that would, but for the dismissal, have been paid by the employer to the person;

(b) reinstate the person in his employ; and

(c) do any other like thing that it is equitable to require the employer to do in order to remedy or counteract any consequence of the dismissal.

243. (1) Every order of an adjudicator appointed under subsection 242(1) is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

(2) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain an adjudicator in any proceedings of the adjudicator under section 242.

244. (1) Any person affected by an order of an adjudicator under subsection 242(4), or the Minister on the request of any such person, may, after fourteen days from the date on which the order is made, or from the date provided in it for compliance, whichever is the later date, file in the Federal Court a copy of the order, exclusive of the reasons therefor.

(2) On filing in the Federal Court under subsection (1), an order of an adjudicator shall be registered in the Court and, when registered, has the same force and effect, and all proceedings may be taken thereon, as if the order were a judgment obtained in that Court.

a) décide si le congédiement était injuste;

b) transmet une copie de sa décision, motifs à l'appui, à chaque partie ainsi qu'au ministre.

(3.1) L'arbitre ne peut procéder à l'instruction de la plainte dans l'un ou l'autre des cas suivants:

a) le plaignant a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste;

b) la présente loi ou une autre loi fédérale prévoit un autre recours.

(4) S'il décide que le congédiement était injuste, l'arbitre peut, par ordonnance, enjoindre à l'employeur:

a) de payer au plaignant une indemnité équivalant, au maximum, au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;

b) de réintégrer le plaignant dans son emploi;

c) de prendre toute autre mesure qu'il juge équitable de lui imposer et de nature à contrebalancer les effets du congédiement ou à y remédier.

243. (1) Les ordonnances de l'arbitre désigné en vertu du paragraphe 242(1) sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.

(2) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire—notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto*—visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action d'un arbitre exercée dans le cadre de l'article 242.

244. (1) La personne intéressée par l'ordonnance d'un arbitre visée au paragraphe 242(4), ou le ministre, sur demande de celle-ci, peut, après l'expiration d'un délai de quatorze jours suivant la date de l'ordonnance ou la date d'exécution qui y est fixée, si celle-ci est postérieure, déposer à la Cour fédérale une copie du dispositif de l'ordonnance.

(2) Dès le dépôt de l'ordonnance de l'arbitre, la Cour fédérale procède à l'enregistrement de celle-ci; l'enregistrement confère à l'ordonnance valeur de jugement de ce tribunal et, dès lors, toutes les procédures d'exécution applicables à un tel jugement peuvent être engagées à son égard.

245. The Governor in Council may make regulations for the purposes of this Division defining the absences from employment that shall be deemed not to have interrupted continuity of employment.

246. (1) No civil remedy of an employee against his employer is suspended or affected by sections 240 to 245.

(2) Section 189 applies for the purposes of this Division.

¹ 44. (1) An investigator shall, as soon as possible after the conclusion of an investigation, submit to the Commission a report of the findings of the investigation.

(2) If, on receipt of a report referred to in subsection (1), the Commission is satisfied

(a) that the complainant ought to exhaust grievance or review procedures otherwise reasonably available, or

(b) that the complaint could more appropriately be dealt with, initially or completely, by means of a procedure provided for under an Act of Parliament other than this Act,

it shall refer the complainant to the appropriate authority.

(3) On receipt of a report referred to in subsection (1), the Commission

(a) may request the President of the Human Rights Tribunal Panel to appoint a Human Rights Tribunal in accordance with section 49 to inquire into the complaint to which the report relates if the Commission is satisfied

(i) that, having regard to all the circumstances of the complaint, an inquiry into the complaint is warranted, and

(ii) that the complaint to which the report relates should not be referred pursuant to subsection (2) or dismissed on any ground mentioned in paragraphs 41(c) to (e); or

(b) shall dismiss the complaint to which the report relates if it is satisfied

(i) that, having regard to all the circumstances of the complaint, an inquiry into the complaint is not warranted, or

(ii) that the complaint should be dismissed on any ground mentioned in paragraphs 41(c) to (e).

(4) After receipt of a report referred to in subsection (1), the Commission

(a) shall notify in writing the complainant and the person against whom the complaint was made of its action under subsection (2) or (3); and

245. Le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser, pour l'application de la présente section, les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez l'employeur.

246. (1) Les articles 240 à 245 n'ont pas pour effet de suspendre ou de modifier le recours civil que l'employé peut exercer contre son employeur.

(2) L'article 189 s'applique dans le cadre de la présente section.

¹ 44. (1) L'enquêteur présente son rapport à la Commission le plus tôt possible après la fin de l'enquête.

(2) La Commission renvoie le plaignant à l'autorité compétente dans les cas où, sur réception du rapport, elle est convaincue, selon le cas:

a) que le plaignant devrait épuiser les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts;

b) que la plainte pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon des procédures prévues par une autre loi fédérale.

(3) Sur réception du rapport d'enquête prévu au paragraphe (1), la Commission:

a) peut demander au président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer, en application de l'article 49, un tribunal des droits de la personne chargé d'examiner la plainte visée par le rapport, si elle est convaincue:

(i) d'une part, que, compte tenu des circonstances relatives à la plainte, l'examen de celle-ci est justifié,

(ii) d'autre part, qu'il n'y a pas lieu de renvoyer la plainte en application du paragraphe (2) ni de la rejeter aux termes des alinéas 41(c) à (e);

b) rejette la plainte, si elle est convaincue:

(i) soit que, compte tenu des circonstances relatives à la plainte, l'examen de celle-ci n'est pas justifié,

(ii) soit que la plainte doit être rejetée pour l'un des motifs énoncés aux alinéas 41(c) à (e).

(4) Après réception du rapport, la Commission:

a) informe par écrit les parties à la plainte de la décision qu'elle a prise en vertu des paragraphes (2) ou (3);

(b) may, in such manner as it sees fit, notify any other person whom it considers necessary to notify of its action under subsection (2) or (3).

b) peut informer toute autre personne, de la manière qu'elle juge indiquée, de la décision qu'elle a prise en vertu des paragraphes (2) ou (3).