

SUPREME COURT OF CANADA -- JUDGMENTS TO BE RENDERED IN APPEALS

OTTAWA, 2008-07-14. THE SUPREME COURT OF CANADA ANNOUNCED TODAY THAT JUDGMENT IN THE FOLLOWING APPEALS WILL BE DELIVERED AT 9:45 A.M. EDT ON **THURSDAY, JULY 17, 2008**.

FROM: SUPREME COURT OF CANADA (613) 995-4330

COUR SUPRÊME DU CANADA -- PROCHAINS JUGEMENTS SUR APPELS

OTTAWA, 2008-07-14. LA COUR SUPRÊME DU CANADA A ANNONCÉ AUJOURD'HUI QUE JUGEMENT SERA RENDU DANS LES APPELS SUIVANTS **LE JEUDI 17 JUILLET 2008**, À 9 h 45 HAE.

SOURCE: COUR SUPRÊME DU CANADA (613) 995-4330

Comments / Commentaires : comments@scc-csc.gc.ca

1. *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)* (Qc) (31395)
2. *Privacy Commissioner of Canada v. Blood Tribe Department of Health* (F.C.) (31755)

SUPREME COURT OF CANADA -- JUDGMENT TO BE RENDERED IN APPEAL

OTTAWA, 2008-07-14. THE SUPREME COURT OF CANADA ANNOUNCED TODAY THAT JUDGMENT IN THE FOLLOWING APPEAL WILL BE DELIVERED AT 9:45 A.M. EDT ON **FRIDAY, JULY 18, 2008**.

FROM: SUPREME COURT OF CANADA (613) 995-4330

COUR SUPRÊME DU CANADA -- PROCHAIN JUGEMENT SUR APPEL

OTTAWA, 2008-07-14. LA COUR SUPRÊME DU CANADA A ANNONCÉ AUJOURD'HUI QUE JUGEMENT SERA RENDU DANS L'APPEL SUIVANT **LE VENDREDI 18 JUILLET 2008**, À 9 h 45 HAE.

SOURCE: COUR SUPRÊME DU CANADA (613) 995-4330

Comments / Commentaires : comments@scc-csc.gc.ca

1. *New Brunswick Human Rights Commission v. Potash Corporation of Saskatchewan Inc.* (N.B.) (31652)

Note for subscribers:

The summaries of the cases are available at <http://www.scc-csc.gc.ca> :

Click on Cases and on SCC Case Information, type in the Case Number and press Search. Click on the Case Number on the Search Result screen, and when the docket screen appears, click on "Summary" which will appear in the left column.

Alternatively, click on

http://scc.lexum.umontreal.ca/en/news_release/2008/08-07-14.2/08-07-14.2.html

Note pour les abonnés :

Les sommaires des causes sont affichés à l'adresse <http://www.scc-csc.gc.ca> :

Cliquez sur « Dossiers », puis sur « Renseignements sur les dossiers ». Tapez le n° de dossier et appuyez sur « Recherche ». Cliquez sur le n° du dossier dans les Résultats de la recherche pour accéder au Registre. Cliquez enfin sur le lien menant au « Sommaire » qui figure dans la colonne de gauche.

Autre façon de procéder : Cliquer sur

http://scc.lexum.umontreal.ca/fr/news_release/2008/08-07-14.2/08-07-14.2.html

31395 *Hydro-Québec v. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, Local 2000 (CUPE-FTQ)*

Labour law - Discrimination based on handicap - Prolonged innocent absenteeism due to illness - Employer's duty to accommodate - Whether Court of Appeal erred in holding that Hydro-Québec's decision to dismiss Ms. Laverrière was discriminatory - Whether Court of Appeal erred in not considering effort made by Hydro-Québec to accommodate Ms. Laverrière - Whether Court of Appeal distorted concept of accommodation by forcing Hydro-Québec to keep employee in her job - Whether Court of Appeal erred in adopting standard of correctness to review arbitrator's decision - Whether Court of Appeal erred in reviewing arbitrator's finding that Hydro-Québec could not accommodate employee without undue hardship.

On July 19, 2001, Hydro-Québec imposed an administrative dismissal on Manon Laverrière. In the dismissal letter, Hydro-Québec referred to Ms. Laverrière's high absenteeism rate since 1994, noted that her absenteeism meant she was unable to perform her work on a regular and reasonable basis and stated that, in the opinion of the medical experts consulted, Ms. Laverrière's attendance at work would remain problematic and there was no reason to think that it might one day improve.

At the time of her dismissal, Ms. Laverrière had been working for Hydro-Québec for about 24 years as a sales, rates and programs clerk. Her many absences were due to such things as an employment injury, a tense situation with her immediate supervisor, several bouts of depression and two suicide attempts. Between 1994 and 2001, Hydro-Québec authorized several absences, transferred Ms. Laverrière to a new position under another supervisor, abolished the new position and then transferred it to another city, and authorized a gradual return to work, but none of these measures were successful. In 2000 and 2001, doctors examined Ms. Laverrière, in some cases at the employer's request, and found that she had a personality disorder that caused her serious adjustment problems and resulted in depressive episodes and absences from work that were at times prolonged.

The grievance arbitrator chosen to dispose of the grievance presented by the Syndicat dismissed the grievance, finding, *inter alia*, that it could not be concluded from the evidence that the employer had discriminated against or harassed Ms. Laverrière or that it bore any share of responsibility in this case. In the arbitrator's opinion, it would have been unreasonable to require the employer to create a position that would be constantly adjusted to Ms. Laverrière's specific characteristics and very uncertain availability. The Superior Court dismissed the application for judicial review. The Court of Appeal reversed the judgment.

Origin of the case: Quebec

File No.: 31395

Judgment of the Court of Appeal: February 7, 2006

Counsel: Robert Dupong, Robert Bonhomme and Julie Lapierre for the Appella

Richard Bertrand for the Respondent

31395 *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*

Droit du travail - Discrimination fondée sur le handicap - Absentéisme involontaire prolongé pour cause de maladie - Obligation d'accommodement de l'employeur - La Cour d'appel a-t-elle commis une erreur en concluant que la décision d'Hydro-Québec de congédier M^{me} Laverrière était discriminatoire? - La Cour d'appel a-t-elle commis une erreur en ne considérant pas les efforts d'accommodement déployés par Hydro-Québec? - La Cour d'appel a-t-elle dénaturé le concept d'accommodement en forçant Hydro-Québec à conserver l'employée à son travail? - La Cour d'appel a-t-elle commis une erreur en adoptant la norme de la décision correcte pour réviser la décision de l'arbitre? - La Cour d'appel a-t-elle commis une erreur en révisant la conclusion de l'arbitre selon laquelle il était impossible pour Hydro-Québec d'accommoder l'employée sans contrainte excessive?

Le 19 juillet 2001, Hydro-Québec procède au congédiement administratif de Manon Laverrière. Dans la lettre de congédiement, Hydro-Québec note le taux d'absentéisme élevé de M^{me} Laverrière depuis 1994, souligne qu'elle n'est pas en mesure de fournir une prestation de travail régulière et raisonnable en raison de son absentéisme, et indique que de l'avis des experts médicaux consultés, l'assiduité au travail de M^{me} Laverrière demeurera problématique, et rien ne permet de croire qu'elle puisse un jour s'améliorer.

Au moment du congédiement, M^{me} Laverrière travaille chez Hydro-Québec depuis environ 24 ans, comme commis ventes, tarifs et programmes. Les nombreuses absences ont été justifiées par, notamment, une lésion professionnelle, une situation tendue avec son supérieur immédiat, plusieurs dépressions et deux tentatives de suicide. Entre 1994 et 2001, Hydro-Québec a autorisé plusieurs absences, muté M^{me} Laverrière à un nouveau poste sous la direction d'un autre superviseur, aboli le nouveau poste pour ensuite le transférer dans une autre ville, autorisé un retour graduel au travail, mais sans succès. En 2000 et 2001, des médecins l'examinent, dont certains à la demande de l'employeur, et déterminent que M^{me} Laverrière souffre d'un trouble de la personnalité qui lui cause de sérieux problèmes d'adaptation et qui entraîne des épisodes dépressifs et cause des périodes d'absence parfois prolongées.

L'arbitre de griefs retenu pour disposer du grief présenté par le Syndicat rejette le grief, estimant notamment que la preuve ne permet pas de conclure à la discrimination, au harcèlement ou à une quelconque part de responsabilité de l'employeur dans ce dossier. Il serait, selon lui, déraisonnable d'exiger de l'employeur qu'il crée un poste de travail qui s'ajusterait constamment aux particularités de M^{me} Laverrière et à sa très aléatoire disponibilité. La Cour supérieure rejette la demande de révision judiciaire. La Cour d'appel renverse le jugement.

Origine de la cause : Québec

N° du greffe : 31395

Arrêt de la Cour d'appel : 7 février 2006

Avocats : Robert Dupong, Robert Bonhomme et Julie LaPierre pour l'appelante
Richard Bertrand pour l'intimé

31755 *The Privacy Commissioner of Canada v. Blood Tribe Department of Health*

Privacy - Personal information - Privileged documents - Solicitor-client privilege - Whether the Privacy Commissioner of Canada can compel the production of documents over which a claim of solicitor-client privilege is asserted in the context of an investigation under the *Personal Information Protection and Electronic Documents Act*, S.C. 2000, c. 5.

Annette Soup was dismissed from her employment with the Blood Tribe Department of Health . Following her dismissal, Ms. Soup filed a complaint with the Privacy Commissioner, seeking access to her personal employment information after her request was denied by her employer. Part of her employment file included correspondence between

the Department and its solicitors. An assistant Privacy Commissioner requested the records of the Department in very broad terms. All records were provided, save for the documents over which a claim of solicitor-client privilege was advanced. The Commissioner then ordered production of those documents, citing paragraphs 12(1)(a) and (c) of the *Personal Information Protection and Electronic Documents Act*. The Department of Health has refused to produce the documents and brought an application for judicial review, challenging the legality of the Commissioner's order. The application for judicial review was dismissed, but the Federal Court of Appeal allowed the appeal, set aside the decision of the Federal Court and vacated the Commissioner's order for production of records.

Origin of the case: Federal Court of Appeal

File No.: 31755

Judgment of the Court of Appeal: October 18, 2006

Counsel: Steven Welchner and Patricia Kosseim for the appellant.
Eugene Creighton, Q.C., Gary Befus and Ken McLeod for the respondent.
Christopher Rupar for the intervener Attorney General of Canada.
William S. Challis, Stephen McCammon and Susan E. Ross for the interveners Information and Privacy Commissioner of B.C. & Information and Privacy Commissioner of Ontario.
Marlys Edwardh, Daniel Brunet and Diane Therrien for the intervener Information Commissioner of Canada.
Ritu Khullar and Vanessa Cosco for the intervener Information and Privacy Commissioner of Alberta.
Christian Whalen for the intervener New Brunswick Office of the Ombudsman.
Mahmud Jamal and Craig Lockwood for the intervener Canadian Bar Association.
Bruce T. MacIntosh, Q.C., Angus Gibbon and Garner A. Groome for the intervener Federation of Law Societies of Canada.
Benjamin Zarnett and Julie Rosenthal for the intervener Advocates' Society.

31755 *Le Commissaire à la protection de la vie privée c. Blood Tribe Department of Health*

Protection des renseignements personnels - Renseignements personnels - Documents privilégiés - Secret professionnel de l'avocat - Le Commissaire à la protection de la vie privée peut-il, dans le contexte d'une enquête menée en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch. 5, forcer la production de documents à l'égard desquels est revendiqué le privilège du secret professionnel de l'avocat?

Le Blood Tribe Department of Health a congédié Annette Soup. Après son congédiement, M^{me} Soup a déposé une plainte auprès du Commissaire à la protection de la vie privée en vue d'obtenir la communication des renseignements personnels touchant son emploi, après que son employeur eût refusé de lui communiquer ces renseignements. Son dossier d'emploi renfermait entre autres documents des lettres entre le Department of Health et ses avocats. Un commissaire adjoint à la protection de la vie privée a demandé en des termes très généraux au Department of Health la communication des documents. Tous les documents ont été produits, sauf ceux à l'égard desquels le privilège du secret professionnel de l'avocat était invoqué. Le Commissaire a alors ordonné la production de ces documents en vertu des al. 12(1)a) et c) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*. Le Department of Health a refusé de produire les documents et a présenté une demande de contrôle judiciaire dans laquelle il contestait la légalité de l'ordonnance du Commissaire. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée, mais la Cour d'appel fédérale a accueilli l'appel et annulé la décision de la Cour fédérale ainsi que l'ordonnance de production de documents prononcée par le Commissaire.

Origine : Cour d'appel fédérale

N° du greffe : 31755

Jugement de la Cour d'appel : 18 octobre 2006

Avocats : Steven Welchner et Patricia Kosseim pour l'appellant.
Eugene Creighton, c.r., Gary Befus et Ken McLeod pour l'intimé.
Christopher Rupar pour l'intervenant Attorney General of Canada.
William S. Challis, Stephen McCammon et Susan E. Ross pour les intervenants Information and Privacy Commissioner of B.C. & Information et Privacy Commissioner of Ontario.
Marlys Edwardh, Daniel Brunet et Diane Therrien pour l'intervenant Information Commissioner of Canada.
Ritu Khullar et Vanessa Cosco pour l'intervenant Information and Privacy Commissioner of Alberta.
Christian Whalen pour l'intervenant New Brunswick Office of the Ombudsman.
Mahmud Jamal et Craig Lockwood pour l'intervenant Canadian Bar Association.
Bruce T. MacIntosh, c.r., Angus Gibbon et Garner A. Groome pour l'intervenant Federation of Law Societies of Canada.
Benjamin Zarnett et Julie Rosenthal pour l'intervenant Advovates' Society.

31652 *The New Brunswick Human Rights Commission v. Potash Corporation of Saskatchewan Inc.*

Human rights - Right to equality - Discriminatory practices - Discrimination on the basis of age - Retirement - Mandatory retirement - Pension plans - Complainant forced to retire based on mandatory retirement policy imposed in compliance with terms of pension plan - Whether forcing complainant to retire is discriminatory - Whether the test developed in *Zurich Insurance Co. v. Ontario (Human Rights Commission)*, [1992] 2 S.C.R. 321, applied to the *bona fide* pension plan exemption found in s. 3(6)(a) of the New Brunswick *Human Rights Act* - Whether the majority of the Court of Appeal, in adopting that test, failed to give the Human Rights Act a broad, purposive and remedial interpretation consistent with its dominant purpose of achieving equality, failed to interpret an exemption narrowly, rejected the test developed in *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU*, [1999] 3 S.C.R. 3, as applying to s. 3(6), or failed to find that the *Zurich* test must be interpreted in light of *Meiorin* - In the alternative, whether the majority of the Court of Appeal erred in finding that only the *bona fide* and not the “reasonable” part of the *Zurich* test applied - Whether s. 3(6) complies with the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

When the complainant, who worked for the Potash Corporation of Saskatchewan (“PCS”), turned 65, he was required to retire pursuant to the mandatory requirement policy PCS had established in keeping with the terms of the PCS pension plan. PCS refused his request for an extension to continue working based on that policy. Neither the complainant’s work or performance are now in issue.

New Brunswick’s *Human Rights Act* prohibits age discrimination (s. 3(1)), but offers a defence if the discrimination is pursuant a *bona fide* occupational qualification (s. 3(5)). Section 3(1) does not apply to mandatory retirement under a *bona fide* pension plan (s. 3(6)(a)). The complainant filed a complaint alleging discrimination on the basis of age in respect of employment. As a preliminary matter, the Board of Inquiry was asked what criteria must be met to make a finding that a pension plan is a ‘*bona fide*’ pension plan such to satisfy the requirement of s. 3(6)? It found that the test set out in *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. British Columbia Government and Service Employees’ Union (B.C.G.S.E.U.) (Meiorin Grievance)*, [1999] 3 S.C.R. 3 (“*Meiorin*”), applied because both ss. 3(5) and (6) were qualified by the words “*bona fide*”. An application for judicial review was allowed. The Court of Appeal dismissed the appeal and the matter was remitted to the New Brunswick Labour and Employment Board.

Origin of the case: New Brunswick

File No.: 31652

Judgment of the Court of Appeal: July 20, 2006

Counsel: Julia Hughes, Seamus I. Cox and Kelly VanBuskirk for the appellant.
Peter T. Zed, Nadia M. MacPhee, Clint P. Weiland and Nicholas McHaffie for the respondent.
Michael J. Wood, Q.C. and Jennifer H. Ross for the intervener Nova Scotia Human Rights Commission.
Audrey Dean and Henry S. Brown, Q.C. for the intervener Alberta Human Rights and Citizenship Commission.

31652 Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick c. Potash Corporation of Saskatchewan Inc.

Droits de la personne - Droit à l'égalité - Pratiques discriminatoires - Discrimination fondée sur l'âge - Retraite - Retraite obligatoire - Régimes de retraite - Le plaignant a été forcé de prendre sa retraite à cause d'une politique de mise à la retraite obligatoire imposée en conformité avec les clauses du régime de retraite - Est-il discriminatoire de forcer le plaignant à prendre sa retraite? - Le critère élaboré dans l'arrêt *Zurich Insurance Co. c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [1992] 2 R.C.S. 321, s'applique-t-il à l'exception du régime de retraite établi de « bonne foi » (*bona fide*) qui se trouve à l'alinéa 3(6)a) de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick? - En adoptant ce critère, la majorité de la Cour d'appel a-t-elle omis de donner à la *Loi sur les droits de la personne* une interprétation large, téléologique et corrective compatible avec son but premier qui est d'assurer l'égalité, omis d'interpréter l'exception de façon restrictive, refusé d'appliquer au paragraphe 3(6) le critère élaboré dans l'arrêt *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3 ou omis de conclure que le critère élaboré dans l'arrêt *Zurich* doit être interprété à la lumière de l'arrêt *Meiorin*? - Subsidiairement, la majorité de la Cour d'appel a-t-elle commis une erreur en concluant que seul l'élément de « bonne foi » (*bona fide*) et non l'élément « raisonnable » du critère élaboré dans *Zurich* s'applique? - Le paragraphe 3(6) respecte-t-il la *Charte canadienne des droits et libertés*?

Quand le plaignant, qui travaillait pour la Potash Corporation of Saskatchewan (« PCS »), a atteint l'âge de 65 ans, il a été obligé de prendre sa retraite à cause de la politique obligatoire de mise à la retraite que PCS avait établie en conformité avec les clauses de son régime de retraite. PCS a refusé sa demande de continuer à travailler en se fondant sur cette politique. Ni le travail du plaignant ni son rendement ne sont en cause en l'espèce.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination fondée sur l'âge (paragraphe 3(1)), mais elle offre un moyen de défense si la discrimination se fait en conformité d'une qualification professionnelle réellement requise (*bona fide*) (paragraphe 3(5)). Le paragraphe 3(1) ne s'applique pas à la retraite obligatoire imposée par un régime de retraite effectif (*bona fide*) (alinéa 3(6)a)). Le plaignant a déposé une plainte alléguant la discrimination fondée sur l'âge dans le cadre de son emploi. À titre de question préliminaire, on a demandé à la Commission d'enquête quel critère devait être respecté pour en arriver à la conclusion qu'un régime de retraite est un régime effectif (*bona fide*) de façon à respecter la condition établie au paragraphe 3(6). La Commission a statué que le critère établi dans l'arrêt *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. British Columbia Government and Service Employees' Union (B.C.G.S.E.U.) (Grief de Meiorin)*, [1999] 3 R.C.S. 3 (*Meiorin*), s'appliquait parce que les paragraphes 3(5) et (6) employaient les qualificatifs « réellement requise » et « effectif » (*bona fide*). La demande de contrôle judiciaire a été accueillie. La Cour d'appel a rejeté le pourvoi et l'affaire a été renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick.

Origine : Nouveau-Brunswick

N° du greffe : 31652

Jugement de la Cour d'appel : 20 juillet 2006

Avocats : Julia Hughes, Seamus I. Cox et Kelly VanBuskirk pour l'appellant.
Peter T. Zed, Nadia M. MacPhee, Clint P. Weiland et Nicholas McHaffie pour l'intimée.
Michael J. Wood, Q.C. et Jennifer H. Ross pour l'intervenant Nova Scotia

Human Rights Commission.
Audrey Dean et Henry S. Brown, Q.C. pour l'intervenant Alberta Human
Rights and Citizenship Commission.
