

A-457-02
2003 FCA 259

A-457-02
2003 CAF 259

Victoria Sveinson (*Applicant*)

Victoria Sveinson (*demanderesse*)

v.

c.

Attorney General of Canada (*Respondent*)

Le procureur général du Canada (*défendeur*)

INDEXED AS: SVEINSON v. CANADA (ATTORNEY GENERAL)
(C.A.)

RÉPERTORIÉ: SVEINSON c. CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL)
(C.A.)

Court of Appeal, Létourneau, Evans and Sharlow JJ.A.
—Ottawa, June 4 and 9, 2003.

Cour d'appel, juges Létourneau, Evans et Sharlow,
J.C.A.—Ottawa, 4 et 9 juin 2003.

Employment Insurance — Umpire reversing Board of Referees, holding pay equity payment awarded CHRT should be allocated for E.I. purposes to earnings of year received, not years for which paid — Judicial review by F.C.A. — Application denied — Umpire did not err in concluding payment was “pay adjustment” or “retroactive pay increase” within E.I. Regulations, s. 23(1)(b) — Irrelevant that payment made in respect of specified pay period — Irrelevant that payment made under CHRT remedial order — Meaning of “pay adjustment”, “retroactive pay increase” considered — Principle E.I. legislation broadly interpreted in claimant’s favour here inapplicable due to F.C.A. decision in Canada (Attorney General) v. Sveinson — CHRA not precluding application of s. 23(1)(b) to pay equity payment — Three-year limitation period in E.I. Act, s. 52(1) not inconsistent with CHRA.

Assurance-emploi — L’arbitre a renversé la décision du conseil arbitral et a décidé qu’un règlement en matière de parité salariale accordé par le TCDP devait être attribué, aux fins de l’assurance-emploi, à la rémunération pour l’année où il a été reçu et non pour les années pour lesquelles il a été versé — Contrôle judiciaire de la part de la C.A.F. — Demande rejetée — L’arbitre n’a pas commis d’erreur en concluant que le règlement constituait un «rajustement de salaire» ou une «augmentation de salaire rétroactive» au sens de l’art. 23(1)(b) du Règlement sur l’assurance-emploi — Il n’est pas pertinent que le règlement ait été versé relativement à une période de paie en particulier — Il n’est pas pertinent que le règlement ait été versé en vertu d’une ordonnance réparatrice du TCDP — Examen du sens de «rajustement de salaire» et de «augmentation de salaire rétroactive» — Le principe selon lequel la législation relative à l’assurance-emploi devrait être interprétée de façon large de manière à favoriser la demanderesse ne s’applique pas en l’espèce en raison de la décision de la C.A.F. dans l’affaire Canada (Procureur général) c. Sveinson — La LCDP n’exclut pas l’application de l’art. 23(1)(b) au règlement en matière de parité salariale — Le délai de prescription de trois ans de l’art. 52(1) de la Loi sur l’assurance-emploi n’est pas incompatible avec la LCDP.

Human Rights — Allocation of pay equity payment ordered by CHRT for employment insurance purposes — Whether terms “pay adjustment”, “retroactive pay increase” applicable to CHRT remedial order where employer found in breach of CHRA — Due to F.C.A. decision in Canada (Attorney General) v. Sveinson, no room for argument employment insurance legislation broadly interpreted to be consistent with CHRA equality value — CHRA not precluding application of Employment Insurance Regulations, s. 23(1)(b) to pay equity payment — No conflict between CHRA, application of s. 23(1)(b) to payment — Wrong to say legislation not rectifying all indirect consequences of unlawful discrimination by employer is itself inconsistent with CHRA — Tribunal award did not deal with employment insurance

Droits de la personne — Attribution d’un règlement en matière de parité salariale accordé par le TCDP aux fins de l’assurance-emploi — Les expressions «rajustement de salaire» et «augmentation de salaire rétroactive» sont-elles applicables à une ordonnance réparatrice du TCDP lorsqu’il a été décidé que l’employeur violait la LCDP — En raison de la décision de la C.A.F. dans l’affaire Canada (Procureur général) v. Sveinson, il n’y a pas lieu d’accepter l’argument selon lequel la législation relative à l’assurance-emploi devrait être interprétée de façon large de manière à ce qu’elle soit compatible avec les valeurs d’égalité de la LCDP — La LCDP n’exclut pas l’application de l’art. 23(1)(b) du Règlement sur l’assurance-emploi au règlement en matière de parité salariale — Il n’y a pas de conflit entre la LCDP et

consequences of lump sum payment — CHRA not precluding application of Employment Insurance Act, s. 52(1) limitation period as inconsistent with CHRA.

Construction of Statutes — Whether pay equity payment ordered by Canadian Human Rights Tribunal was “pay adjustment”, “retroactive pay increase” within Employment Insurance Regulations, s. 23(1)(b) — Argument meaning correction of error, bargain over pay rates, rejected on ordinary meaning of words and because interpretation requiring addition of words to statute — Due to F.C.A. decision in Canada (Attorney General) v. Sveinson, not arguable employment insurance legislation to be given broad interpretation to favour claimant, be consistent with CHRA equality values — Conflict not existing between CHRA, application of Regulations, s. 23(1)(b) to payment at issue — Not arguable legislation not rectifying all indirect consequences of employment discrimination is itself inconsistent with CHRA.

This was an application for judicial review of an Umpire’s decision that a pay equity payment, received pursuant to a Canadian Human Rights Tribunal (CHRT) order, should be allocated for employment insurance purposes to applicant’s earnings in the year that she received the payment rather than the years in respect of which it was paid. Reversing a decision of the Board of Referees, the Umpire upheld the decision of the Canada Employment Insurance Commission that the pay equity payment had not retroactively increased applicant’s insurable earnings for claim periods in 1994, 1995, 1996, 1998 and 1999. As a consequence, she was not entitled to an upward adjustment in the amount of employment insurance benefits received in those years.

Held, the application should be dismissed.

The first issue was whether the Umpire erred in concluding that the pay equity payment was a “pay adjustment” or a “retroactive pay increase” within paragraph 23(1)(b) of the *Employment Insurance Regulations*, which allocates such earnings proportionately over the pay period in which they are paid. The Board concluded that the payment was

l’application de l’art. 23(1)(b) au règlement — Il est faux d’affirmer que la législation qui ne rectifie pas toutes les conséquences indirectes d’une discrimination illégale faite par un employeur est elle-même incompatible avec la LCDP — La décision du Tribunal ne statuait pas sur les conséquences du paiement d’une somme forfaitaire sur l’assurance-emploi — La LCDP n’empêche pas l’application du délai de prescription de l’art. 52(1) de la Loi sur l’assurance-emploi pour cause d’incompatibilité avec la LCDP.

Interprétation des lois — Le règlement en matière de parité salariale ordonné par le Tribunal canadien des droits de la personne constituait-il un «ajustement de salaire» ou une «augmentation de salaire rétroactive» au sens de l’art. 23(1)(b) du Règlement sur l’assurance-emploi — L’argument que cela signifie la correction d’une erreur ou une entente concernant les taux de rémunération est rejeté en raison du sens ordinaire des mots et parce que cette interprétation exigerait l’ajout de mots dans la loi — En raison de la décision de la C.A.F. dans l’affaire Canada (Procureur général) c. Sveinson, il est impossible de prétendre que la législation relative à l’assurance-emploi devrait être interprétée de façon large de manière à favoriser la demanderesse et de manière à ce qu’elle soit compatible avec les valeurs d’égalité de la LCDP — Il n’existe pas de conflit entre la LCDP et l’application de l’art. 23(1)(b) du Règlement sur l’assurance-emploi au règlement en cause — Il est impossible de prétendre que la législation qui ne rectifie pas toutes les conséquences indirectes d’une discrimination dans l’emploi est elle-même incompatible avec la LCDP.

Il s’agissait d’une demande de contrôle judiciaire de la décision d’un arbitre selon laquelle un règlement en matière de parité salariale, reçu conformément à une ordonnance du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP), devait être attribué, aux fins de l’assurance-emploi, à la rémunération de la demanderesse pour l’année où elle a reçu le règlement plutôt que pour les années pour lesquelles il a été versé. Renversant la décision du conseil arbitral, l’arbitre a confirmé la décision de la Commission de l’assurance-emploi du Canada selon laquelle le règlement en matière de parité salariale n’avait pas augmenté rétroactivement la rémunération assurable de la demanderesse pour les périodes de demande de 1994, 1995, 1996, 1998 et 1999. Par conséquent, elle n’avait pas droit à une majoration des prestations d’assurance-emploi reçues pour ces années-là.

Arrêt: la demande est rejetée.

La première question était de savoir si l’arbitre a commis une erreur en concluant que le règlement en matière d’équité salariale constituait un «ajustement de salaire» ou une «augmentation de salaire rétroactive» au sens de l’alinéa 23(1)(b) du *Règlement sur l’assurance-emploi* qui répartit proportionnellement cette rémunération sur la période de paie

“remuneration” within paragraph 23(1)(a) since it was paid in respect of a specified pay period. It must have been unaware of this Court’s decision in *Canada (Attorney General) v. Sveinsson*, [2002] 2 F.C. 205 (*Sveinsson I*) in which it was held that a payment listed in paragraph 23(1)(b) falls under that paragraph even if made in respect of a specified pay period. The Board thus erred in law and its decision was subject to review on the correctness standard. The argument was made that the terms “pay adjustment” and “retroactive pay increase” are inapplicable to a CHRT remedial order where an employer has been found in breach of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). It was suggested that “pay adjustment” refers to an adjustment made to correct an error and that a “retroactive pay increase” results from a bargain over pay rates. These interpretations had, however, to be rejected since the ordinary meaning of the words was sufficiently broad to include pay equity payments and the interpretations proposed by counsel would require the addition of words to the text of the statute. Nor was *Sveinsson I* distinguishable on its facts. In view of this Court’s reasons for judgment in that case, there was no room for operation of the principle of interpretation that employment insurance legislation should be broadly interpreted so as to favour claimants and be consistent with the equality values enshrined in the CHRA.

A second issue was whether the CHRA precluded the application of paragraph 23(1)(b) to the pay equity payment. The Court was urged to find that the failure to allocate applicant’s pay equity payment to the specific pay periods to which it related undermined the purpose of the CHRA: to place the underpaid workers in the same financial position they would have been in had not the Government breached CHRA, section 11. That submission could not be accepted as it was based on the false premise that a conflict exists between the CHRA and the application of paragraph 23(1)(b) of the Regulations to the payment here at issue. What counsel’s argument came down to was that legislation that does not rectify all the indirect consequences of unlawful discrimination by an employer is itself inconsistent with the CHRA. That was not the kind of inconsistency that would require otherwise valid legislation to be rendered inoperative. The Tribunal award did not purport to deal with the employment insurance consequences of the lump sum payment.

au cours de laquelle elle est versée. Le conseil arbitral a conclu que le règlement était une «rétribution» au sens de l’alinéa 23(1)a) parce qu’il était versé pour une période de paie en particulier. Il ne devait pas être au courant de l’arrêt de la Cour dans l’affaire *Canada (Procureur général) c. Sveinsson*, [2002] 2 C.F. 205 (*Sveinsson I*) dans laquelle il a été statué qu’un paiement énuméré à l’alinéa 23(1)b) était visé par cet article même s’il a été fait pour une période de paie en particulier. Le conseil a donc commis une erreur de droit et sa décision était assujettie au contrôle judiciaire selon la norme de la décision correcte. Un argument a été formulé selon lequel les expressions «ajustement de salaire» et «augmentation de salaire rétroactive» ne s’appliquaient pas à une ordonnance réparatrice du TCDP lorsqu’il a été décidé qu’un employeur violait la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). On a laissé entendre que l’expression «ajustement de salaire» concerne un rajustement effectué à la suite d’une erreur et qu’une «augmentation de salaire rétroactive» résulte d’une entente concernant les taux de rémunération. Toutefois, ces interprétations devaient être rejetées parce que le sens ordinaire des mots était suffisamment large pour inclure les règlements en matière de parité salariale et parce que les interprétations proposées par l’avocat exigeraient l’ajout de mots dans le texte de la loi. Aucune distinction ne pouvait non plus être faite d’avec l’arrêt *Sveinsson I* au regard des faits. Au vu des motifs du jugement de la Cour dans cette affaire, il n’y a pas lieu d’utiliser le principe d’interprétation selon lequel la législation relative à l’assurance-emploi devrait être interprétée de façon large de manière à favoriser les demandeurs et d’une manière qui soit compatible avec les valeurs d’égalité promulguées par la LCDP.

La deuxième question était de savoir si la LCDP excluait l’application de l’alinéa 23(1)b) au règlement en matière de parité salariale. On a insisté pour que la Cour conclue que le défaut d’attribuer le règlement en matière de parité salariale de la demanderesse aux périodes de paie précises auxquelles il se rapportait minait le but de la LCDP, qui est de mettre les travailleurs sous-payés dans la même situation financière que celle dans laquelle ils auraient été si le gouvernement n’avait pas violé l’article 11 de la LCDP. Cet argument ne pouvait pas être accepté parce qu’il était fondé sur la prémisse erronée qu’il existe un conflit entre la LCDP et l’application de l’alinéa 23(1)b) du *Règlement sur l’assurance-emploi* au règlement en cause en l’espèce. L’argument de l’avocat se résumait à prétendre que la législation qui ne rectifie pas toutes les conséquences indirectes d’une discrimination illégale faite par un employeur est elle-même incompatible avec la LCDP. Ce n’est pas ce genre d’incohérence qui fait en sorte qu’on doive rendre une législation par ailleurs valide inopérante. Dans sa décision, le Tribunal n’entendait pas statuer sur les conséquences du paiement d’une somme forfaitaire sur l’assurance-emploi.

The final issue was whether the CHRA precludes the application to this case of *Employment Insurance Act*, subsection 52(1), which permits the Commission to reconsider a claim for benefits within three years of payment of the benefits. On this point, the argument advanced was that the three-year limitation period in the subsection ought not apply as inconsistent with the CHRA. That argument had to be rejected, there being no conflict between section 52 and the CHRA.

La dernière question était de savoir si la LCDP empêchait l'application, en l'espèce, du paragraphe 52(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, lequel permet à la Commission d'examiner de nouveau toute demande de prestations dans les trois ans qui suivent le paiement des prestations. Sur ce point, l'argument avancé était que le délai de prescription de trois ans de l'article ne devrait pas s'appliquer pour cause d'incompatibilité avec la LCDP. Cet argument devait être rejeté du fait qu'il n'existe aucun conflit entre l'article 52 et la LCDP.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6, s. 11.
Employment Insurance Act, S.C. 1996, c. 23, s. 52.
Employment Insurance Regulations, SOR/96-332, s. 23 (as am. by SOR/97-31, s. 12; 97-310, s. 6).

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Canada (Attorney General) v. Sveinson, [2002] 2 F.C. 205; (2002), 281 N.R. 381 (C.A.).

REFERRED TO:

Bell ExpressVu Limited Partnership v. Rex, [2002] 2 S.C.R. 559; (2002), 212 D.L.R. (4th) 1; [2002] 5 W.W.R. 1; 100 B.C.L.R. (3d) 1; 18 C.P.R. (4th) 289; 93 C.R.R. (2d) 189; 287 N.R. 248.

APPLICATION for judicial review of an Umpire's decision (*Sveinson (In re)* 2002, CUB 54429) reversing the decision of a Board of Referees and holding that pay equity payments had not retroactively increased applicant's insurable earnings during certain claim periods. Application dismissed.

APPEARANCES:

David Yazbeck for applicant.
Julia Parker for respondent.

SOLICITORS OF RECORD:

Raven, Allen, Cameron & Ballantyne, Ottawa, for applicant.
Deputy Attorney General of Canada for respondent.

LOIS ET RÈGLEMENTS

Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), ch. H-6, art. 11.
Loi sur l'assurance-emploi, L.C. 1996, ch. 23, art. 52.
Règlement sur l'assurance-emploi, DORS/96-332, art. 23 (mod. par DORS/97-31, art. 12; 97-310, art. 6).

JURISPRUDENCE

DÉCISION APPLIQUÉE:

Canada (Procureur général) c. Sveinson, [2002] 2 C.F. 205; (2002), 281 N.R. 381 (C.A.).

DÉCISION CITÉE:

Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex, [2002] 2 R.C.S. 559; (2002), 212 D.L.R. (4th) 1; [2002] 5 W.W.R. 1; 100 B.C.L.R. (3d) 1; 18 C.P.R. (4th) 289; 93 C.R.R. (2d) 189; 287 N.R. 248.

DEMANDE de contrôle judiciaire d'une décision d'un arbitre (*Sveinson (In re)* 2002, CUB 54429) qui a renversé la décision d'un conseil arbitral et qui a décidé que le règlement en matière de parité salariale n'avait pas augmenté rétroactivement la rémunération assurable de la demanderesse pour certaines périodes de demande. Demande rejetée.

ONT COMPARU:

David Yazbeck pour la demanderesse.
Julia Parker pour le défendeur.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER:

Raven, Allen, Cameron & Ballantyne, Ottawa, pour la demanderesse.
Le sous-procureur général du Canada pour le défendeur.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

[1] EVANS J.A.: This is an application for judicial review by Victoria Sveinson to set aside a decision of an Umpire (*[In re Sveinson]* (2002), CUB 54429) holding that a pay equity payment, which she received in September 2000 pursuant to an order of the Canadian Human Rights Tribunal, should be allocated for employment insurance purposes to her earnings in the year that she received the payment, not the years in respect of which it was paid.

[2] Reversing a decision of a Board of Referees, dated October 25, 2001, the Umpire upheld the Canada Employment Insurance Commission's decision that Ms. Sveinson's pay equity payment had not retroactively increased her insurable earnings for claim periods in 1994, 1995, 1996, 1998 and 1999. Consequently, she was not entitled to an upward adjustment in the amount of employment insurance benefits that she had received in those years.

Issue 1 Did the Umpire err in law in concluding that Ms. Sveinson's pay equity payment was a "pay adjustment" or a "retroactive pay increase" within the meaning of paragraph 23(1)(b) of the *Employment Insurance Regulations*?

[3] The *Employment Insurance Regulations*, SOR/96-332, in force when Ms. Sveinson claimed that the pay equity payment increased her insurable earnings in the years to which it related were as follows [section 23 (as am. by SOR/97-31, s. 12; 97-310, s. 6)]:

23. (1) For the purposes of section 14 of the Act, insurable earnings shall be allocated in the following manner:

(a) remuneration, including statutory holiday pay, other than the remuneration referred to in paragraph (b), paid in respect of a pay period or that remains unpaid for the

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

[1] LEJUGE EVANS, J.C.A.: Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire présentée par Victoria Sveinson visant à faire annuler la décision d'un arbitre (*[In re Sveinson]* (2002), CUB 54429) dans laquelle il a décidé qu'un règlement en matière de parité salariale, qu'elle a reçu en septembre 2000 conformément à une ordonnance du Tribunal canadien des droits de la personne, devait être attribué, aux fins de l'assurance-emploi, à sa rémunération pour l'année où elle a reçu le règlement et non pour les années pour lesquelles il a été versé.

[2] Renversant la décision d'un conseil arbitral, datée du 25 octobre 2001, l'arbitre a confirmé la décision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada selon laquelle le règlement en matière de parité salariale de M^{me} Sveinson n'avait pas augmenté rétroactivement sa rémunération assurable pour les périodes de demande de 1994, 1995, 1996, 1998 et 1999. Par conséquent, elle n'avait pas droit à une majoration des prestations d'assurance-emploi qu'elle avait reçues pour ces années-là.

Première question Est-ce que l'arbitre a commis une erreur de droit en concluant que le règlement en matière d'équité salariale de M^{me} Sveinson constituait un «ajustement de salaire» ou une «augmentation de salaire rétroactive» au sens de l'alinéa 23(1)b) du *Règlement sur l'assurance-emploi*?

[3] Les dispositions du *Règlement sur l'assurance-emploi*, DORS/96-332, qui étaient en vigueur au moment où M^{me} Sveinson a demandé que le règlement en matière d'équité salariale augmente sa rémunération assurable pour les années en cause étaient les suivantes [article 23 (mod. par DORS/97-31, art. 12; 97-310, art. 6)]:

23. (1) Pour l'application de l'article 14 de la Loi, la rémunération assurable est répartie de la façon suivante:

a) la rétribution, y compris la paie des jours fériés, autre que la rétribution visée à l'alinéa b), qui est versée pour une période de paie ou qui n'est pas versée pour les raisons

reasons described in subsection 2(2) of the *Insurable Earnings and Collection of Premiums Regulations* shall be allocated to that pay period; and

(b) overtime pay, shift premiums, pay adjustments, retroactive pay increases, bonuses, gratuities, accumulated sick leave credits, incentive payments, cost of living allowances, separation payments, wages in lieu of notice and any other remuneration including vacation pay not paid in respect of a pay period or that remains unpaid for the reasons described in subsection 2(2) of the *Insurable Earnings and Collection of Premiums Regulations*, shall be allocated proportionately over the pay period in which they are paid. [Underlining added.]

[4] Counsel's first point was that the Umpire ought not to have interfered with the Board of Referees' conclusion that the pay equity payment was "remuneration" within the meaning of paragraph 23(1)(a) and not a "pay adjustment" or "retroactive pay increase" within the meaning of paragraph 23(1)(b). Characterizing a payment for the purpose of the Regulations is a question of mixed law and fact that an umpire may not disturb on appeal, in the absence of an error in the interpretation of the provision, or an unreasonable application of it to the facts.

[5] In my opinion, the Board was of the view that the pay equity payment did not fall within paragraph 23(1)(b) because it was paid in respect of a specified pay period. It stated in its reasons:

. . . [paragraph 23](1)(b) refers to pay adjustments not paid in respect of a period. In the present case, the adjustments were paid for specific pay periods going back to 1985. Therefore, the Board finds that [paragraph] 23(1)(a) should apply.

[6] However, the Board was obviously unaware of the decision of this Court in *Canada (Attorney General) v. Sveinson*, [2002] 2 F.C. 205 (C.A.) (*Sveinson I*), which had been released only a few days before the Board made its decision. In *Sveinson I*, the Court held that a payment listed under paragraph 23(1)(b) falls under that paragraph whether or not it was made in respect of a specified pay period.

visées au paragraphe 2(2) du *Règlement sur la rémunération assurable et la perception des cotisations*, est attribuée à cette période de paie;

b) la paie d'heures supplémentaires, les primes de quart de travail, les rajustements de salaire, les augmentations de salaire rétroactives, les primes, les gratifications, les crédits de congés de maladie non utilisés, les primes de rendement, l'indemnité de vie chère, l'indemnité de fin d'emploi, l'indemnité de préavis et toute autre rétribution, y compris la paie de vacances qui n'est pas versée à l'égard d'une période de paie ou qui n'est pas versée pour les raisons visées au paragraphe 2(2) du *Règlement sur la rémunération assurable et la perception des cotisations*, sont répartis proportionnellement sur la période de paie au cours de laquelle ils sont versés. [Soulignement ajouté.]

[4] Le premier point soulevé par l'avocat de la demanderesse était que l'arbitre n'aurait pas dû intervenir quant à la conclusion du conseil arbitral selon laquelle le règlement en matière d'équité salariale était une «rétribution» au sens de l'alinéa 23(1)a) et non un «rajustement de salaire» ou une «augmentation de salaire rétroactive» au sens de l'alinéa 23(1)b). La qualification d'un paiement aux fins du Règlement constitue une question mixte de droit et de fait qui ne peut être renversée en appel par un arbitre en l'absence d'une erreur dans l'interprétation de la disposition ou d'une application déraisonnable de la disposition aux faits de la cause.

[5] Selon moi, le conseil était d'avis que le règlement en matière d'équité salariale n'était pas visé par l'alinéa 23(1)b) parce qu'il était versé pour une période de paie en particulier. Dans ses motifs, le conseil déclare:

[. . .] [l'alinéa 23](1)b) mentionne les rajustements de salaire qui ne sont pas versés à l'égard d'une période de paie. En l'occurrence, les rajustements ont été versés pour des périodes précises qui remontent à 1985. Par conséquent, le conseil estime que l'alinéa 23(1)a) devrait s'appliquer[. . .].

[6] Il appert toutefois que le conseil n'était pas au courant de l'arrêt de la Cour dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Sveinson*, [2002] 2 C.F. 205 (C.A.) (*Sveinson I*), lequel avait été rendu seulement quelques jours avant que le conseil ne prenne sa décision. Dans l'arrêt *Sveinson I*, la Cour a statué qu'un paiement énuméré à l'alinéa 23(1)b) était visé par cet alinéa qu'il ait ou non été fait pour une période de paie en particulier.

[7] Consequently, since the Board appears to have based its decision on a view of the law that was overtaken by *Sveinson I*, its error was one of law and therefore subject to review for correctness. Hence, the Umpire was entitled to review the Board's decision on this issue to determine if it was correct.

[8] Counsel's second point was that the Umpire was wrong in law to characterize Ms. Sveinson's pay equity payment as a "pay adjustment" or "retroactive pay increase". He argued that these terms do not apply to payments made pursuant to a remedial order of the Canadian Human Rights Tribunal that requires an employer to pay employees the difference between the wages that they had been paid in the years 1985-1998 and the wages paid in those years to comparator groups of men performing work of equal value, following a finding that the employer was in breach of the *Canadian Human Rights Act*, R.S.C., 1985, c. H-6 (CHRA).

[9] Counsel submitted that the words "pay adjustment" in paragraph 23(1)(b) refer only to an adjustment to an employee's wages made as a result of an error in calculating the amount because, for example, of a clerical error, fraud or misrepresentation, not a payment made by an employer pursuant to a tribunal order to remedy gender-based wage discrimination. Similarly, he argued, a "retroactive pay increase" is the result of a bargain between employers and employees over rates of pay.

[10] Because the ordinary meaning of the words "pay adjustment" and "retroactive pay increase" is broad enough to include pay equity payments, counsel's suggested interpretation would require the addition of words in the statute to exclude them. In my opinion, there is nothing in either the text or the purpose of the provision to warrant a narrow interpretation that would require the addition of words to the statutory text.

[7] Par conséquent, puisque le conseil semble avoir fondé sa décision sur une interprétation du droit qui avait été écartée par l'arrêt *Sveinson I*, il a commis une erreur de droit qui est donc assujettie au contrôle judiciaire selon la norme de la décision correcte. En conséquence, l'arbitre avait le droit d'examiner la décision du conseil concernant cette question afin de déterminer si elle était correcte.

[8] Le deuxième point soulevé par l'avocat de la demanderesse était que l'arbitre avait commis une erreur de droit en qualifiant le règlement en matière d'équité salariale de M^{me} Sveinson de «rajustement de salaire» ou d'«augmentation de salaire rétroactive». Il a soutenu que ces expressions ne s'appliquaient pas aux paiements faits en vertu d'une ordonnance réparatrice du Tribunal canadien des droits de la personne qui exige d'un employeur qu'il paie à ses employés la différence entre les salaires qui avaient été payés pour les années 1985 à 1998 et ceux payés pour ces mêmes années à des groupes de comparaison d'hommes exécutant un travail d'égale valeur, à la suite d'une conclusion selon laquelle l'employeur violait la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 (LCDP).

[9] L'avocat de la demanderesse a plaidé que l'expression «rajustement de salaire» de l'alinéa 23(1)b) ne concerne qu'un rajustement du salaire d'un employé effectué à la suite d'une erreur dans le calcul du montant en raison, par exemple, d'une erreur cléricale, de fraude ou de fausse représentation et non un paiement fait par un employeur conformément à une ordonnance d'un tribunal de réparer une discrimination salariale fondée sur le sexe. De même, il a soutenu qu'une «augmentation de salaire rétroactive» résulte d'une entente entre les employeurs et les employés concernant les taux de rémunération.

[10] En raison du fait que le sens ordinaire des expressions «rajustement de salaire» et «augmentation de salaire rétroactive» est assez large pour inclure les règlements en matière de parité salariale, l'interprétation que suggère l'avocat de la demanderesse exigeraient l'ajout de mots dans la loi pour qu'ils en soient exclus. Selon moi, rien dans le texte ou l'objet de la disposition ne justifie une interprétation restrictive qui exigerait l'ajout de mots dans le texte de la loi.

[11] Counsel's third point was that the Court's rationale for the interpretation of paragraph 23(1)(b) adopted in *Sveinson I* does not apply to the facts of this case, so that the pay equity payment should not be treated as a "pay adjustment" or a "retroactive pay increase" and allocated under paragraph 23(1)(b), but is properly treated as regular remuneration under paragraph 23(1)(a).

[12] Counsel argued that in *Sveinson I* the Court held that the specific payments listed in paragraph 23(1)(b) fall under that provision whether or not they relate to a specific pay period, in order to avoid requiring the Commission to determine whether the employer in fact made the payment with respect to a particular period. However, he submitted, the pay stubs issued with the pay equity payments clearly tied them to specific years in the period 1985-1998. Hence, the Commission would not have the potentially onerous administrative burden of investigating the employer's pay practices in order to determine the pay period to which the payment related.

[13] I do not agree. The Court's interpretation of the scope of paragraphs 23(1)(a) and (b) in *Sveinson I* was based principally on the statutory language of the relevant provisions. The policy rationale simply corroborated the conclusion to which the textual analysis pointed. It did not limit the scope of the clear holding that payments of the kind described in paragraph 23(1)(b) must be allocated to the time of receipt, regardless of whether they related to a specific pay period.

[14] Finally, I would add that, in view of the clarification in *Sveinson I* of the scope of paragraphs 23(1)(a) and (b), there is no room for the operation of the interpretive principles that employment insurance legislation should be interpreted broadly so as to favour claimants, and that legislation should be interpreted in a manner that is consistent with the equality values enshrined in the CHRA: compare *Bell ExpressVu*

[11] Le troisième point soulevé par l'avocat de la demanderesse était que le raisonnement de la Cour concernant l'interprétation à donner à l'alinéa 23(1)(b) adopté dans l'arrêt *Sveinson I* ne s'applique pas aux faits en l'espèce, de sorte que le paiement en matière de parité salariale ne devrait pas être traité comme un «ajustement de salaire» ou une «augmentation de salaire rétroactive» et attribué conformément à l'alinéa 23(1)(b), mais traité à juste titre comme une rétribution régulière conformément à l'alinéa 23(1)(a).

[12] L'avocat de la demanderesse a soutenu que dans l'arrêt *Sveinson I*, la Cour a statué que les paiements énumérés précisément à l'alinéa 23(1)(b) étaient visés par cette disposition, qu'ils se rapportent ou non à une période de paie en particulier, dans le but d'éviter que la Commission soit obligée de déterminer si l'employeur avait, en fait, effectué le paiement en rapport avec une période en particulier. Cependant, a-t-il plaidé, les talons de paie émis avec les règlements en matière de parité salariale les reliaient clairement à des années précises pour la période allant de 1985 à 1998. Par conséquent, la Commission n'aurait pas la charge administrative potentiellement onéreuse d'enquêter sur les pratiques de rémunération de l'employeur dans le but de déterminer la période de paie à laquelle se rapportait le paiement.

[13] Je ne suis pas d'accord. L'interprétation de la portée des alinéas 23(1)(a) et (b) faite par la Cour dans l'arrêt *Sveinson I* était fondée principalement sur le libellé des dispositions pertinentes. Le raisonnement se rattachant aux raisons administratives corroborait simplement la conclusion à laquelle tendait l'analyse textuelle. Il ne restreignait pas la portée de la décision qui énonçait clairement que les paiements de la nature de ceux décrits à l'alinéa 23(1)(b) doivent être attribués à l'époque de la réception, sans égard au fait qu'ils se rapportent ou non à une période de paie en particulier.

[14] En fin de compte, j'ajouterais que, au vu de la clarification faite dans l'arrêt *Sveinson I* relativement à la portée des alinéas 23(1)(a) et (b), il n'y a pas lieu d'utiliser les principes d'interprétation selon lesquels la législation relative à l'assurance-emploi devrait être interprétée de façon large de manière à favoriser les demandeurs et selon lesquels la législation devrait être interprétée d'une manière qui soit compatible avec les

Limited Partnership v. Rex, [2002] 2 S.C.R. 559, at paragraph 66.

valeurs d'égalité promulguées par la LCDP: comparez avec *Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex*, [2002] 2 R.C.S. 559, au paragraphe 66.

Issue 2 Does the CHRA preclude the application of paragraph 23(1)(b) to the pay equity payment?

Deuxième question Est-ce que la LCDP exclut l'application de l'alinéa 23(1)b) au règlement en matière de parité salariale?

[15] Counsel submitted that, even if the money paid to Ms. Sveinson in 2000 was a "pay adjustment" that would ordinarily fall within paragraph 23(1)(b), the fact that it was paid pursuant to the Tribunal's order to remedy discrimination removed it from that paragraph. The argument was as follows.

[15] L'avocat de la demanderesse a plaidé que, même si l'argent versé à M^{me} Sveinson en 2000 constituait un «ajustement de salaire» qui serait normalement visé par l'alinéa 23(1)b), le fait qu'il ait été payé conformément à l'ordonnance du Tribunal de réparer la discrimination l'a exclu de l'application de cet alinéa. L'argument était le suivant.

[16] The payment to Ms. Sveinson was made pursuant to an order of the Canadian Human Rights Tribunal following a finding that she, along with thousands of other members of the federal public service, had been paid less than men performing work of equal value contrary to section 11 of the CHRA. The Tribunal's order, which was implemented by an agreement of the parties, was intended to ensure that the claimants received the non-discriminatory wages that they ought to have been paid. Not to allocate Ms. Sveinson's pay equity payment to the specific pay periods to which it related undermined the purpose of the CHRA, namely, to put those who had been unlawfully underpaid in the same financial position in which they would have been if the Government had not breached section 11 of the CHRA. In support of this argument, counsel for Ms. Sveinson submitted that, unless expressly overridden, human rights legislation prevails over other legislation that is inconsistent with it.

[16] M^{me} Sveinson a reçu le paiement conformément à une ordonnance du Tribunal canadien des droits de la personne, qui a conclu que, elle, comme des milliers d'autres membres de la fonction publique fédérale, avait reçu une rémunération moindre que celle des hommes exécutant un travail d'égale valeur, en contravention de l'article 11 de la LCDP. L'ordonnance du Tribunal, qui a été mise en application au moyen d'une entente intervenue entre les parties, avait pour but de garantir que les plaignantes reçoivent les salaires non discriminatoires qui devaient leur être versés. Ne pas attribuer le règlement en matière de parité salariale de M^{me} Sveinson aux périodes de paie précises auxquelles il se rapportait minait le but de la LCDP, à savoir, de mettre ceux qui avaient été illégalement sous-payés dans la même situation financière que celle dans laquelle ils auraient été si le gouvernement n'avait pas violé l'article 11 de la LCDP. À l'appui de cet argument, l'avocat de M^{me} Sveinson a plaidé que, à moins qu'elle soit expressément écartée, la législation relative aux droits de la personne l'emporte sur toute autre législation qui n'est pas compatible avec elle.

[17] Despite counsel's able submissions, I cannot accept this argument. In my opinion, it rests on the false premise that there is a conflict between the CHRA and the application of paragraph 23(1)(b) of the *Employment Insurance Regulations* to the pay equity payment made to Ms. Sveinson. There is certainly no obvious inconsistency between section 11, which prohibits

[17] Malgré l'habile plaidoyer de l'avocat de la demanderesse, je ne peux pas accepter cet argument. À mon avis, il repose sur la prémisse erronée qu'il existe un conflit entre la LCDP et l'application de l'alinéa 23(1)b) du *Règlement sur l'assurance-emploi* au règlement en matière de parité salariale que M^{me} Sveinson a reçu. Il n'y a certainement pas d'incohérence

discriminatory conduct by employers, and the provisions of the employment insurance legislation dealing with the calculation of insurable earnings. Counsel's argument amounts, in effect, to a claim that legislation that does not rectify all the indirect consequences of unlawful discrimination by an employer is itself inconsistent with the CHRA. In my opinion, this is not the kind of inconsistency that requires otherwise valid legislation to be rendered inoperative.

[18] Further, while the Tribunal's award was no doubt intended to make the successful pay equity claimants whole by requiring the employer, the Treasury Board, to make up the discriminatory shortfall in their wages, it did not purport to deal with the employment insurance consequences of the lump sum payment.

[19] Finally, I should note that counsel for the Canada Employment Insurance Commission submitted that neither the Board of Referees nor the Umpire had jurisdiction to consider the argument that paragraph 23(1)(b) could not be applied to defeat Ms. Sveinson's claim because it conflicted with the CHRA. This is a matter, counsel submitted, within the exclusive jurisdiction of the Canadian Human Rights Commission.

[20] For the purpose of this application, I have been prepared to decide the CHRA issue raised by Ms. Sveinson on its merits. Nonetheless, I should not be taken thereby to have expressed an opinion on whether the issue ought to have been pursued as a complaint to the Canadian Human Rights Commission, rather than as an appeal to a Board of Referees.

Issue 3 Does the Canadian Human Rights Act preclude the application to this case of subsection 52(1) of the Employment Insurance Act?

[21] Having rejected the argument that the pay equity payments should have been allocated to the pay periods

entre l'article 11, lequel interdit la conduite discriminatoire de la part des employeurs, et les dispositions de la législation sur l'assurance-emploi qui traitent du calcul de la rémunération assurable. L'argument de l'avocat de la demanderesse équivaut, en effet, à prétendre que la législation qui ne rectifie pas toutes les conséquences indirectes d'une discrimination illégale faite par un employeur est elle-même incompatible avec la LCDP. À mon avis, ce n'est pas ce genre d'incohérence qui fait en sorte qu'on doive rendre une législation par ailleurs valide inopérante.

[18] De plus, bien que le Tribunal ait sans doute eu pour intention dans sa décision de redonner leur intégrité économique aux personnes qui avaient déposé une plainte en matière de parité salariale en exigeant de leur employeur, le Conseil du Trésor, qu'il comble le déficit discriminatoire dans leurs salaires, il n'entendait pas statuer sur les conséquences du paiement d'une somme forfaitaire sur l'assurance-emploi.

[19] En fin de compte, je dois souligner que l'avocat de la Commission de l'assurance-emploi a fait observer que ni le conseil arbitral ni l'arbitre n'avaient compétence pour examiner l'argument selon lequel on ne pouvait pas se servir de l'alinéa 23(1)b pour faire échouer la demande de M^{me} Sveinson parce qu'il entraînait en conflit avec la LCDP. Il s'agit d'une question, selon l'avocat de la Commission, qui relève de la compétence exclusive de la Commission canadienne des droits de la personne.

[20] Pour les fins de la présente demande, j'ai tranché quant au fond la question relative à la LCDP soulevée par M^{me} Sveinson. Néanmoins, cela ne signifie pas que j'exprime une opinion sur la question de savoir si le litige aurait dû faire l'objet d'une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne, plutôt que d'un appel devant un conseil arbitral.

Troisième question Est-ce que la Loi canadienne sur les droits de la personne empêche l'application, en l'espèce, du paragraphe 52(1) de la Loi sur l'assurance-emploi?

[21] Après avoir rejeté l'argument selon lequel les paiements en matière de parité salariale auraient dû être

to which they related, I strictly need not consider counsel's argument that the human rights origin of the pay equity payment requires the Commission to recalculate employment insurance benefits paid more than three years ago. However, since it is so closely connected with the issue concerning the CHRA and paragraph 23(1)(b) of the Regulations, it is appropriate to deal briefly with it here.

[22] The argument is that the three-year limitation period in subsection 52(1) of the *Employment Insurance Act*, S.C. 1996, c. 23, does not apply because it would be inconsistent with the CHRA. Subsection 52(1) provides as follows:

52. (1) Notwithstanding section 120, but subject to subsection (5), the Commission may reconsider a claim for benefits within 36 months after the benefits have been paid or would have been payable.

[23] As I have already noted, this is essentially the same argument as that advanced with respect to paragraph 23(1)(b). In my opinion, it, too, must fail for the same reason as the submission that the CHRA prevented Ms. Sveinson's pay equity payment from falling under paragraph 23(1)(b) of the Regulations. That is, there is no conflict between section 52 and the CHRA.

[24] For these reasons, I would dismiss the application for judicial review with costs.

LÉTOURNEAU J.A.: I agree.

SHARLOW J.A.: I agree.

attribués aux périodes de paie auxquelles ils se rapportent, je n'ai absolument pas besoin d'examiner l'argument de l'avocat de la demanderesse selon lequel le fait que le règlement en matière de parité salariale découle des droits de la personne oblige la Commission à calculer à nouveau les prestations d'assurance-emploi payées il y a plus de trois ans. Toutefois, comme l'argument est lié si étroitement à la question concernant la LCDP et à l'alinéa 23(1)b) du Règlement, il paraît approprié de l'examiner brièvement à ce stade-ci.

[22] L'argument est que le délai de prescription de trois ans du paragraphe 52(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, ch. 23, ne s'applique pas parce qu'il serait incompatible avec la LCDP. Le paragraphe 52(1) prévoit ce qui suit:

52. (1) Malgré l'article 120 mais sous réserve du paragraphe (5), la Commission peut, dans les trente-six mois qui suivent le moment où des prestations ont été payées ou sont devenues payables, examiner de nouveau toute demande au sujet de ces prestations.

[23] Comme je l'ai déjà fait remarquer, il s'agit essentiellement du même argument que celui présenté au sujet de l'alinéa 23(1)b). À mon avis, il doit également être rejeté pour le même motif qui justifie le rejet de l'argument selon lequel la LCDP empêche que le règlement en matière de parité salariale de M^{me} Sveinson soit visé par l'alinéa 23(1)b) du Règlement. C'est-à-dire qu'il n'existe aucun conflit entre l'article 52 et la LCDP.

[24] Pour ces motifs, je rejeterais la demande de contrôle judiciaire avec dépens.

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

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