

A-1336-84

A-1336-84

Canadian Human Rights Commission (Appellant)**Commission canadienne des droits de la personne (appelante)**

v.

a c.

Julie Dalton; Canadian Pacific Airlines Limited; Brotherhood of Railway and Airline Clerks, System Board of Adjustment No. 435 and Bianca Peruzza [sic] (Respondents)

Julie Dalton; Canadian Pacific Airlines Limited; Fraternité des commis de chemin de fer et de lignes aériennes, Conseil de réseau n° 435 et Bianca Peruzza [sic] (intimées)

INDEXED AS: DALTON v. CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION (F.C.A.)

RÉPERTORIÉ: DALTON c. COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE (C.A.F.)

Court of Appeal, Urie, Mahoney and Ryan JJ.— Toronto, December 3; Ottawa, December 16, 1985.

Cour d'appel, juges Urie, Mahoney et Ryan— Toronto, 3 décembre; Ottawa, 16 décembre 1985.

Human rights — Appeal from Trial Division decision granting declaration and injunction — Collective agreement originally determining seniority according to age when other factors same — Subsequent amendment providing random selection determining factor for employees hired thereafter — Employee filing complaint that seniority ranking according to age constituting discrimination — Employer, Union and complainant reaching settlement, approved by Commission, that seniority list be revised according to amendment — Respondent Dalton receiving lower ranking — Trial Judge declaring settlement invalid for denial of natural justice in not giving Dalton notice and opportunity to be heard before Commission approving — Appeal allowed — Dalton's rights affected by settlement, not by Commission's approval — Commission's function to determine whether settlement suitably compensating victim and whether obviated prohibited discriminatory practice — Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33, ss. 3(1) (as am. by S.C. 1980-81-82-83, c. 143, s. 2), 7(b), 9(1)(c) (as am. idem, s. 4), 10(a) (as am. idem, s. 5), (b), 38.

Droits de la personne — Appel est interjeté d'une décision par laquelle la Division de première instance a accordé un jugement déclaratoire et une injonction — À l'origine, la convention collective prévoyait que, en cas d'identité de tous les autres facteurs, l'âge serait le critère déterminant de l'ancienneté — Modification subséquente faisant du processus de sélection au hasard le critère déterminant pour les employés embauchés par la suite — Dépôt par l'employée d'une plainte portant que la détermination de l'ancienneté selon l'âge constitue un acte discriminatoire — L'employeur, le syndicat et la plaignante ont conclu un règlement, approuvé par la Commission, prévoyant la révision de la liste d'ancienneté conformément à la modification apportée à la convention collective — L'intimée Dalton s'est vue assigner un rang inférieur — Le juge de première instance a déclaré le règlement invalide parce qu'il y avait eu déni de justice naturelle, Dalton n'ayant pas été avisée et n'ayant pas eu la possibilité de se faire entendre avant que la Commission n'approuve le règlement — Appel accueilli — Les droits de Dalton sont touchés par le règlement et non par l'approbation qu'a donnée la Commission — Le rôle de la Commission consiste à déterminer si le règlement permettait d'indemniser adéquatement la victime et s'il empêchait la répétition de l'acte illicite — Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, chap. 33, art. 3(1) (mod. par S.C. 1980-81-82-83, chap. 143, art. 2), 7b) (mod., idem, art. 3), 9(1)c) (mod., idem, art. 4), 10a) (mod., idem, art. 5), b), 38 (mod. idem, art. 18).

Labour relations — Complaint filed that determination of seniority by age constituting discrimination contrary to Canadian Human Rights Act — Employer, Union and complainant reaching settlement, approved by Commission, to retroactively revise seniority by random selection — Renegotiation of term in collective agreement prima facie within authority of certified bargaining agent without reference to employees possibly affected — S. 136.1 of Code prescribing Union's obligation — Union not having interest adverse to employee — Interested in amending collective agreement to prevent prohibited ground of discrimination in ordering of seniority — Impossible to identify in advance employees adversely affected — Union acting fairly and in

Relations du travail — Dépôt d'une plainte selon laquelle la détermination de l'ancienneté selon l'âge constitue un acte discriminatoire contraire à la Loi canadienne sur les droits de la personne — L'employeur, le syndicat et la plaignante ont conclu un règlement, approuvé par la Commission, prévoyant la révision de façon rétroactive de l'ancienneté selon le processus de la sélection au hasard — À première vue, un agent certifié a le pouvoir de négocier une modalité d'une convention collective sans avoir à consulter tous les employés qui sont susceptibles d'être touchés — L'art. 136.1 du Code prescrit les obligations du syndicat — L'intérêt du syndicat n'est pas contraire à celui de l'employée — Son intérêt est de modifier la convention collective pour empêcher qu'un motif de discrimination illicite ne soit utilisé dans l'établissement de l'ancienneté — Impossibilité d'identifier à l'avance les employés

good faith — *Canada Labour Code, R.S.C. 1970, c. L-1, s. 136.1 (as am. by S.C. 1984, c. 39, s. 28).*

Judicial review — Equitable remedies — Declarations — Employer, Union and complainant reaching settlement, approved by Commission, to retroactively revise seniority list — Trial Judge finding denial of natural justice in denying employee notice and opportunity to be heard before Human Rights Commission approving settlement — Appeal allowed — Settlement, not Commission's approval, decision affecting employee's rights — Trial Judge erred in considering possible consequences of failure to comply with terms of settlement in prosecution under s. 46 of Act — Proceeding civil in nature — Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33, s. 46.

This is an appeal from a decision of the Trial Division. A collective agreement provided that in certain circumstances, seniority would be determined according to age. Subsequently, it was amended so that seniority amongst employees hired thereafter would be determined by random selection. A complaint was filed that the determination of seniority by age constituted discrimination. The employer, the Union and the employee reached a settlement, which was approved by the Commission, whereby the seniority lists were revised according to the amendment. The respondent, Dalton, received a lower seniority rating. She sought a declaration that the Commission's decision as it pertained to retroactive changes in the seniority list was invalid, an injunction restraining revision of the seniority list, and costs. The Trial Judge allowed Dalton's action based on a conclusion that the rules of natural justice required that the Commission give notice and an opportunity to be heard to Dalton before approving a settlement affecting her seniority. It was further held that because of the sanctions prescribed by section 46 for failure to comply with the terms of a settlement, the settlement must be strictly construed and, so construed, did not authorize the proposed reordering of the seniority list.

Held, the appeal should be allowed.

The Trial Judge erred in considering the fact that section 46 of the *Canadian Human Rights Act* makes non-compliance an offence to be of major significance. The proceeding was a civil action. The clear intention of the parties was established by undisputed, admissible, extrinsic evidence. The seniority list was to be revised according to the Union's proposal, which was accepted by the employer and the employee, not according to the terms of the settlement construed literally. Furthermore, it is the employer and the Union who are rendered liable to penalties, not third parties like the complainant and Dalton.

The Trial Judge also erred in holding that there was a denial of natural justice in the Commission's failure to give Dalton an

susceptibles d'être désavantagés — Le syndicat a agi de manière juste et équitable — Code canadien du travail, S.R.C. 1970, chap. L-1, art. 136.1 (mod. par S.C. 1984, chap. 39, art. 28).

Contrôle judiciaire — Recours en equity — Jugements déclaratoires — L'employeur, le syndicat et la plaignante ont conclu un règlement, approuvé par la Commission, prévoyant la révision de la liste d'ancienneté de façon rétroactive — Le juge de première instance a statué qu'il y avait eu déni de justice naturelle parce que l'employée n'avait pas été avisée et n'avait pas eu la possibilité de se faire entendre avant que la Commission des droits de la personne n'approuve le règlement — Appel accueilli — Les droits de l'employée sont touchés par le règlement et non par l'approbation de la Commission — Le juge de première instance a commis une erreur en tenant compte des conséquences que pourrait avoir l'inobservation des conditions du règlement lors de poursuites intentées en vertu de l'art. 46 de la Loi — Action civile — Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, chap. 33, art. 46.

Il s'agit d'un appel formé à l'encontre d'une décision de la Division de première instance. Une convention collective prévoyait que, en certaines circonstances, l'ancienneté serait déterminée en fonction de l'âge. La convention collective a ultérieurement été modifiée de façon à ce que l'ancienneté des employés embauchés par la suite soit déterminée selon le processus de sélection au hasard. Une plainte a été déposée selon laquelle la détermination de l'ancienneté en fonction de l'âge constitue un acte discriminatoire. L'employeur, le syndicat et la plaignante ont conclu un règlement, approuvé par la Commission, prévoyant la révision de la liste d'ancienneté conformément à la modification. L'intimée Dalton s'est vue assigner un rang inférieur. Elle a intenté des poursuites afin d'obtenir un jugement déclaratoire portant que la décision de la Commission était sans effet pour ce qui est des modifications rétroactives apportées à la liste d'ancienneté, une injonction interdisant de réviser la liste d'ancienneté et ses dépens. Le juge de première instance a accueilli l'action de Dalton parce que, selon lui, les règles de la justice naturelle exigeaient de la Commission qu'elle avise Julie Dalton et lui donne la possibilité de se faire entendre avant d'approuver un règlement qui touche son ancienneté. Il a également statué que, en raison des sanctions prévues à l'article 46 pour inobservation des conditions d'un règlement, le règlement doit être interprété de manière stricte et que, ainsi interprété, il ne permet pas le réajustement de la liste d'ancienneté.

Arrêt: l'appel devrait être accueilli.

Le juge de première instance a commis une erreur en considérant comme très important le fait qu'en vertu de l'article 46 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'inobservation est une infraction. Il s'agissait d'une action civile. L'intention claire des parties au règlement était établie par une preuve incontestée, admissible et extrinsèque. La liste d'ancienneté devrait être révisée conformément à la proposition du syndicat, laquelle avait été acceptée par l'employeur et par l'employée, et non d'après une interprétation littérale des modalités du règlement. De plus, ce sont l'employeur et le syndicat qui sont passibles d'amendes, non les tierces parties comme Julie Dalton.

Le juge de première instance a commis une erreur en statuant qu'il y a eu déni de justice naturelle parce que la

opportunity to be heard before it approved the settlement. The Commission's approval did not affect Dalton's seniority rights, which were affected only by the settlement. In reaching its decision it did not have to give her an opportunity to be heard. The Commission's only function was to determine whether the settlement made suitable provision to compensate the complainant, and whether the settlement would obviate the prohibited discriminatory practice for the future.

The Union was entitled to negotiate the amendment without giving Dalton the opportunity to participate in the negotiations. The only exception to this *prima facie* right would arise if the Union acted in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith contrary to section 136.1 of the *Canada Labour Code*. The cases referred to, where the Union could not in good faith represent the employees, are distinguishable. In those cases, the Union's interests were adverse to those of the employee. Here the Union had no interest adverse to Dalton's. It only sought to settle with the complainant and to amend the collective agreement so that it did not continue to stipulate a prohibited ground of discrimination. It was impossible to identify, in advance, the employees or groups that would be advantageously or adversely affected. The Union had represented the employees who might be adversely affected fairly and in good faith.

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

DISTINGUISHED:

Hoogendoorn v. Greening Metal Products and Screening Equipment Company et al., [1968] S.C.R. 30; *Appleton v. Eastern Provincial Airways Ltd.*, [1984] 1 F.C. 367 (C.A.); *Re Winnipeg Police Association et al. and City of Winnipeg et al.* (1980), 110 D.L.R. (3d) 196 (Man. C.A.).

COUNSEL:

Russell G. Juriansz and *J. R. Hendry* for appellant.
George A. Lane for respondent Julie Dalton.
Katharine F. Braid for respondent CP Air.
Donald W. Muldoon for respondent The Brotherhood of Railway and Airline Clerks, System Board of Adjustment No. 435.

APPEARANCE:

Bianca Perruzza on her own behalf.

SOLICITORS:

General Counsel, Canadian Human Rights Commission, Ottawa, for appellant.

Keyser/Mason/Coleman/MacTavish & Lewis, Mississauga, Ontario, for respondent Julie Dalton.

Commission n'a pas donné à Dalton la possibilité de se faire entendre avant d'approuver le règlement. Ce n'est pas l'approbation de la Commission qui a affecté les droits d'ancienneté de Dalton, mais seulement le règlement. La Commission n'était pas tenue, en rendant sa décision, de lui donner la possibilité de se faire entendre. Les seules fonctions de la Commission consistaient à déterminer si le règlement permettait d'indemniser adéquatement la plaignante et s'il empêchait, pour l'avenir, la répétition de l'acte discriminatoire illicite.

Le syndicat était autorisé à négocier la modification sans fournir à Dalton la possibilité de participer aux négociations. La seule exception à ce droit *prima facie* se présenterait si le syndicat agissait de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, en contravention de l'article 136.1 du *Code canadien du travail*. Les causes mentionnées, où le syndicat n'était pas en mesure de représenter de bonne foi les employés, sont différentes. Dans ces affaires, les intérêts du syndicat étaient opposés à ceux de l'employé. En l'espèce, le syndicat n'avait aucun intérêt opposé à celui de Dalton. Il visait seulement à conclure un règlement avec la plaignante et à modifier la convention collective de façon à ce qu'elle cesse de prévoir un motif de discrimination illicite. Il était impossible d'identifier à l'avance, les employés ou les groupes qui seraient avantagés ou désavantagés. Le syndicat a représenté équitablement et de bonne foi les employés susceptibles d'être désavantagés.

JURISPRUDENCE

DISTINCTION FAITE AVEC:

Hoogendoorn v. Greening Metal Products and Screening Equipment Company et al., [1968] R.C.S. 30; *Appleton c. Eastern Provincial Airways Ltd.*, [1984] 1 C.F. 367 (C.A.); *Re Winnipeg Police Association et al. and City of Winnipeg et al.* (1980), 110 D.L.R. (3d) 196 (C.A. Man.).

AVOCATS:

Russell G. Juriansz et *J. R. Hendry* pour l'appelante.
George A. Lane pour l'intimée Julie Dalton.
Katharine F. Braid pour l'intimée CP Air.
Donald W. Muldoon pour l'intimée la Fraternité des commis de chemin de fer et de lignes aériennes, Conseil de réseau n° 435.

A COMPARU:

Bianca Perruzza pour son propre compte.

PROCUREURS:

Avocat général, Commission canadienne des droits de la personne, Ottawa, pour l'appelante.

Keyser/Mason/Coleman/MacTavish & Lewis, Mississauga, Ontario, pour l'intimée Julie Dalton.

Canadian Pacific Law Department, Toronto, for respondent CP Air.

P. Michael Bolton & Assoc., Vancouver, for respondent The Brotherhood of Railway and Airline Clerks, System Board of Adjustment No. 435. a

Contentieux du Canadien Pacifique, Toronto, pour l'intimée CP Air.

P. Michael Bolton & Assoc., Vancouver, pour l'intimée, la Fraternité des commis de chemin de fer et de lignes aériennes, Conseil de réseau n° 435.

RESPONDENT ON HER OWN BEHALF:

Bianca Perruzza.

L'INTIMÉE POUR SON PROPRE COMPTE:

Bianca Perruzza. b

The following are the reasons for judgment rendered in English by

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

MAHONEY J.: This is an appeal from a decision of the Trial Division [[1985] 1 F.C. 37] which granted declaratory and injunctive relief in an action brought by the respondent, Julie Dalton, in respect of an amendment to the seniority provisions of the collective agreement governing her employment by the respondent, Canadian Pacific Airlines Limited, hereinafter "CP Air". The amendment had been agreed upon by CP Air and the respondent, Brotherhood of Railway and Airline Clerks, System Board of Adjustment No. 435, hereinafter "the Union", and approved by the appellant, hereinafter "the Commission", pursuant to section 38 of the *Canadian Human Rights Act*, S.C. 1976-77, c. 33, ensuing upon a complaint initiated by the respondent, Bianca Perruzza, also an employee of CP Air. The Union, an "employee organization" within the terms of the Act, has at all material times been the duly certified bargaining agent for the bargaining unit of which both Julie Dalton and Bianca Perruzza are members. c

LE JUGE MAHONEY: Appel est interjeté d'une décision par laquelle la Division de première instance [[1985] 1 C.F. 37] a accordé un jugement déclaratoire et une injonction dans une action intentée par l'intimée, Julie Dalton, relativement à une modification des clauses d'ancienneté de la convention collective régissant son emploi par l'intimée, Canadian Pacific Airlines Limited, ci-après appelée «CP Air». CP Air et l'intimée, la Fraternité des commis de chemin de fer et lignes aériennes, Conseil de réseau n° 435, ci-après appelée «le syndicat», avaient donné leur accord à cette modification, et l'appelante, ci-après appelée «la Commission» l'avait approuvée conformément à l'article 38 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, chap. 33, par suite d'une plainte formée par l'intimée Bianca Perruzza, également une employée de CP Air. Le syndicat, qui est une «association d'employés» aux termes de la Loi, était, pendant toute la période pertinente, dûment certifié à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle appartenaient Julie Dalton et Bianca Perruzza. d

The provision of the collective agreement in issue is made necessary by the fact that, following a training course, a group of new employees are frequently hired on the same date. The relative seniority of the members of each group must be determined. e

La clause en litige devait être incorporée dans la convention collective parce qu'il est fréquent qu'à la suite d'un cours de formation, un groupe de nouveaux employés soient embauchés à la même date, et qu'il faille alors déterminer l'ancienneté relative des membres de chacun des groupes. f

When Bianca Perruzza was hired on May 4, 1981, the collective agreement provided:

Au moment où Bianca Perruzza a été engagée, le 4 mai 1981, la convention collective prévoyait: g

7.08 In the event that more than one employee in the same seniority classification has the same seniority date, the employee with the longer Company service will be considered senior and in the event of equal Company service, the older employee will be considered senior. h

[TRADUCTION] 7.08 Au cas où plus d'un employé appartenant à la même classification d'ancienneté auraient la même date d'ancienneté, l'employé ayant travaillé le plus longtemps sera considéré comme le plus ancien; advenant un nombre égal d'années de service, l'employé le plus âgé sera considéré comme le plus ancien. i

A provision to like effect had been contained in previous collective agreements applicable both before and after the relevant provisions of the *Canadian Human Rights Act* came into force on March 1, 1978. In October, 1982, by Agreement 22, the foregoing provision was maintained and the following added to Article 7.08:

Employees who are hired after the signing of Agreement 22 who are in the same seniority classification and who have equal Company service will have their seniority placement determined by the process of random selection.

On February 10, 1983, Bianca Perruzza filed a complaint with the Commission that the determination of her seniority, and a consequent proposed layoff, founded on that provision constituted discrimination contrary to the Act. The material provisions of the Act [as am. by S.C. 1980-81-82-83, c. 143, ss. 2, 4, 5] are:

3. (1) For all purposes of this Act, race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability and conviction for which a pardon has been granted are prohibited grounds of discrimination.

7. It is a discriminatory practice, directly or indirectly

(b) in the course of employment, to differentiate adversely in relation to an employee,
on a prohibited ground of discrimination.

9. (1) It is a discriminatory practice for an employee organization on a prohibited ground of discrimination

(c) to limit, segregate, classify or otherwise act in relation to an individual in a way that would

(i) deprive the individual of employment opportunities, or

(ii) limit employment opportunities or otherwise adversely affect the status of the individual,

10. It is a discriminatory practice for an employer, employee organization or organization of employers

(a) to establish or pursue a policy or practice, or

(b) to enter into an agreement affecting recruitment, referral, hiring, promotion, training, apprenticeship, transfer or

Les conventions collectives précédentes comportaient une disposition similaire qui s'appliquait avant et après l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le 1^{er} mars 1978. En octobre 1982, la convention 22 a maintenu en vigueur la disposition déjà citée, et ce qui suit a été ajouté à l'article 7.08:

[TRADUCTION] La détermination du classement selon l'ancienneté des employés qui sont engagés après la signature de la convention 22, qui appartiennent à la même classification d'ancienneté et qui ont le même nombre d'années de service sera faite selon le processus de sélection au hasard.

Le 10 février 1983, Bianca Perruzza a saisi la Commission d'une plainte portant que la détermination de son ancienneté et la mise à pied projetée qu'elle entraîne, sur le fondement de cette disposition constituaient des actes discriminatoires contraires à la Loi. Les dispositions pertinentes de la Loi [mod. par S.C. 1980-81-82-83, chap. 143, art. 2, 3, 4, 5] sont les suivantes:

3. (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée ou la déficience.

7. Constitue un acte discriminatoire le fait

b) de défavoriser un employé dans le cadre de son emploi,

directement ou indirectement, pour un motif de distinction illicite.

9. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'association d'employés

c) d'établir, à l'endroit d'un adhérent ou d'un individu à l'égard de qui elle a des obligations aux termes d'une convention collective, que celui-ci fasse ou non partie de l'association, des restrictions, des différences ou des catégories ou de prendre toutes autres mesures susceptibles

(i) de le priver de ses chances d'emploi ou d'avancement, ou

(ii) de limiter ses chances d'emploi ou d'avancement, ou d'une façon générale, de nuire à sa situation

pour un motif de distinction illicite.

10. Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur, l'association d'employeurs ou l'association d'employés

a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite, ou

b) de conclure des ententes, touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation,

any other matter relating to employment or prospective employment,

that deprives or tends to deprive an individual or class of individuals of any employment opportunities on a prohibited ground of discrimination.

The Commission began an investigation of the complaint. Prior to the appointment of a Human Rights Tribunal, CP Air and the Union, together with Bianca Perruzza, agreed upon the following settlement:

1) BRAC shall prepare in consultation with the Canadian Human Rights Commission's Western Regional Office a revised seniority list based on a retroactive application of Article 7.08 contained in Agreement No. 22, and present such a revised list to CP Air for adoption.

2) CP Air shall adopt the revised seniority list mentioned in 1), above.

3) In the event that the revision outlined in 1) and 2) above results in Bianca Perruzza being assigned a higher seniority rank than the one she currently holds, CP Air and BRAC shall jointly share the cost of compensating her for wages lost by reason of her earlier, lower seniority.

The futility of incorporating the entirety of Article 7.08, as it stood, in the settlement is obvious. Its first paragraph prescribed a discriminatory practice. The subsequent conduct of the Union, CP Air and the Commission is consistent only with the intention that the settlement amend Article 7.08 retroactively to the following effect:

In the event that one or more employee in the same seniority classification has the same seniority date, the employee with the longer Company service will be considered senior and those who have equal Company service will have their seniority placement determined by the process of random selection.

The settlement was referred to, and approved by, the Commission pursuant to section 38 of the Act.

38. (1) When, at any stage after the filing of a complaint and before the commencement of a hearing before a Human Rights Tribunal in respect thereof, a settlement is agreed on by the parties, the terms of the settlement shall be referred to the Commission for approval or rejection.

(2) If the Commission approves or rejects the terms of a settlement referred to in subsection (1), it shall so certify and notify the parties.

46. (1) Every person is guilty of an offence who

(a) fails to comply with the terms of any settlement of a complaint approved and certified under section 38;

l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel

pour un motif de distinction illicite, d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus.

a La Commission a commencé une enquête sur la plainte. Préalablement à la constitution d'un tribunal des droits de la personne, CP Air et le syndicat, ainsi que Bianca Perruzza, ont convenu du règlement suivant:

[TRADUCTION] 1. En consultation avec le bureau régional de l'Ouest de la Commission canadienne des droits de la personne, BRAC établira une liste d'ancienneté révisée fondée sur l'application rétroactive de l'article 7.08 de la convention n° 22, et présentera ladite liste à CP Air pour que celle-ci l'adopte.

b 2. CP Air adoptera la liste d'ancienneté révisée mentionnée au paragraphe 1. ci-dessus.

3. Au cas où la révision indiquée aux paragraphes 1. et 2. ci-dessus attribuerait à Bianca Perruzza un rang d'ancienneté plus élevé que celui qu'elle occupe actuellement, CP Air et BRAC partageront le remboursement du salaire qu'elle a perdu en raison de son ancienneté antérieure inférieure.

Il était de toute évidence inutile d'incorporer l'ensemble de l'article 7.08, tel qu'il existait, au règlement. L'application de son premier paragraphe prescrivait un acte discriminatoire. La conduite subséquente du syndicat, de CP Air et de la Commission indique uniquement que le but du règlement était de modifier de façon rétroactive l'article 7.08 pour qu'il ait l'effet suivant:

[TRADUCTION] Au cas où un ou plus d'un employé appartenant à la même classification d'ancienneté aurait la même date d'ancienneté, l'employé ayant travaillé le plus longtemps sera considéré comme le plus ancien, et le classement des employés qui ont le même nombre d'années de service sera fait selon le processus de sélection au hasard.

Le règlement a été soumis à la Commission qui, conformément à l'article 38 [mod. par S.C. 1980-81-82-83, chap. 143, art. 18] de la Loi, y a donné son approbation.

38. (1) Les parties qui conviennent d'un règlement à toute étape postérieure au dépôt de la plainte mais avant le début de l'audience d'un tribunal des droits de la personne, doivent en présenter les conditions à l'approbation de la Commission.

(2) Dans le cas prévu au paragraphe (1), la Commission certifie sa décision et la communique aux parties.

46. (1) Est coupable d'une infraction quiconque:

a) ne se conforme pas aux conditions approuvées et certifiées par la Commission en vertu de l'article 38;

(2) A person who is guilty of an offence under subsection (1) is liable on summary conviction

(a) if the accused is an employer, an employer association or an employee organization, to a fine not exceeding fifty thousand dollars; or

(b) in any other case, to a fine not exceeding five thousand dollars.

Julie Dalton, who had been ranked number 1227 on the seniority list, was reranked number 1230 as a result of the amendment. She had been second in a group of 11 hired May 20, 1980; random selection placed her fifth. She sued seeking (a) a declaration that the Commission's decision or order as it pertained to retroactive changes in the seniority list was invalid; (b) an injunction restraining CP Air and the Union from revising the existing seniority list or otherwise amending it pursuant to the Board's decision or order and (c) costs. It is material to note that the facts herein are entirely established by an agreed statement of facts. No defence was filed. There was no *viva voce* evidence and no issue of credibility.

The learned Trial Judge reached a number of conclusions, not all of which are attacked in this appeal. It is, I think, important that this Court make clear that it is expressing no opinion as to those and, in particular, as to the conclusion that the amendment to the collective agreement, if effective at all, would have been effective to alter positions on the seniority list established prior to March 1, 1978, when the material provisions of the Act came into force. Neither Julie Dalton nor Bianca Perruzza is such a person. The issue may lie to be resolved, perhaps in proceedings before a different tribunal, should implementation of the amendment indeed have that effect and a person so affected complain.

The learned Trial Judge did conclude that:

(2) Quiconque est reconnu coupable d'une infraction prévue au paragraphe (1) est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité,

a) d'une amende maximale de cinquante mille dollars, dans le cas d'un employeur, d'une association patronale ou d'une association d'employés, ou

b) d'une amende maximale de cinq mille dollars, dans les autres cas.

Julie Dalton, qui avait été classée au mille deux cent vingt-septième rang sur la liste d'ancienneté, a été reclassée au mille deux cent trentième rang par suite de la modification. Alors qu'elle avait été classée deuxième d'un groupe de onze personnes engagées le 20 mai 1980, le processus de la sélection au hasard l'a fait reculer au cinquième rang. Elle a intenté des poursuites afin d'obtenir a) un jugement déclaratoire portant que la décision ou l'ordonnance de la Commission était sans effet pour ce qui est des modifications rétroactives apportées à la liste d'ancienneté; b) une injonction interdisant à CP Air et au syndicat de réviser la liste d'ancienneté existante ou de la modifier de quelque autre manière en application de la décision ou de l'ordonnance de la Commission et c) ses dépens. Il faut souligner que les faits de l'espèce sont entièrement établis par un exposé conjoint des faits; aucune défense n'a été déposée, aucun témoignage oral n'a été entendu et aucune question de crédibilité ne se pose.

Le juge de première instance a tiré un certain nombre de conclusions, lesquelles ne sont pas toutes contestées dans le présent appel. J'estime que la présente Cour se doit d'indiquer clairement qu'elle ne se prononce pas sur celles-ci et, en particulier, sur la conclusion selon laquelle la modification de la convention collective, si elle avait eu un effet quelconque, aurait modifié les rangs assignés sur la liste d'ancienneté établie avant le 1^{er} mars 1978, date à laquelle les dispositions pertinentes de la Loi sont entrées en vigueur. Ni Julie Dalton, ni Bianca Perruzza ne sont des personnes dont le rang aurait été modifié. La question pourrait devoir être tranchée, peut-être lors de procédures intentées devant un autre tribunal, si la mise en vigueur de cette modification a effectivement cet effet et si une personne touchée par cette mesure dépose une plainte.

j Le juge de première instance a en fait conclu que:

1. the rules of natural justice and fairness require that the Commission give notice and an opportunity to be heard to Julie Dalton before approving a settlement affecting her seniority position and those requirements are not avoided by the fact that the Union is Julie Dalton's bargaining agent and is not required by its constitution to seek ratification of collective agreements by its members.

2. because of the offences and penalties prescribed by section 46 of the Act for failure to comply with the terms of a settlement, approved and certified under section 38, the document of settlement is to be strictly construed and, so construed, it did not authorize the proposed reordering of the seniority list.

In the result, CP Air and the Union were enjoined from implementing the settlement; the settlement was declared not to authorize the reordering of the seniority list and, in so far as it was intended to alter Julie Dalton's seniority rights, it was declared invalid because of the denial of notice and the opportunity to be heard.

On the hearing of the appeal, only Julie Dalton opposed the appellant who attacked both the above conclusions and requested that the appeal be allowed and the action dismissed with costs. The Union fully supported the appellant. CP Air took no position on the merits, requesting only that, if the appeal were allowed, it be given 14 days to give effect to the new seniority list. Bianca Perruzza was present in person but declined the opportunity to make representations.

As to the learned Trial Judge's second conclusion, it was noted in the reasons for judgment that "this argument did not form part of the plaintiff's case". Julie Dalton did not attempt to sustain it before us. The short answer is that the proceeding before the learned Trial Judge was a civil action. The clear intention of the parties to the settlement was fully established by undisputed, admissible, extrinsic evidence. Exhibit G to the agreed statement of facts, the Union's proposal which was accepted by Bianca Perruzza and CP Air and commended by its investigator to the Commission for its approval, was as follows:

This is to advise that the Union proposes to retroactively revise the seniority dates for all members whose seniority was deter-

1. Les règles de justice naturelle et d'équité exigent de la Commission qu'elle avise Julie Dalton et lui donne la possibilité de se faire entendre avant d'approuver un règlement qui touche son ancienneté; cette obligation n'est pas écartée du fait que le syndicat est l'agent négociateur de Julie Dalton et qu'il n'est pas tenu, en vertu de ses statuts, d'obtenir la ratification de la convention collective par ses membres.

2. Vu les infractions et les amendes prévues par l'article 46 de la Loi pour le défaut de se conformer aux conditions d'un règlement approuvé et certifié en vertu de l'article 38, le règlement doit être interprété de manière stricte et, ainsi interprété, il ne permet pas le réajustement projeté de la liste d'ancienneté.

Par conséquent, il a été interdit à CP Air et au syndicat d'appliquer le règlement; on a déclaré qu'il ne permettait pas le réajustement de la liste d'ancienneté et que, dans la mesure où il visait à altérer les droits d'ancienneté de Julie Dalton, il était sans effet, cette dernière n'ayant pas été avisée et n'ayant pas eu la possibilité de se faire entendre.

Pendant l'audition de l'appel, seule Julie Dalton s'est opposée à l'appelante qui conteste les deux conclusions susmentionnées et qui demande que l'appel soit accueilli et que l'action soit rejetée avec dépens. Le syndicat s'est entièrement rallié à la thèse de l'appelante. CP Air ne s'est pas prononcée sur le fond, demandant seulement que, si l'appel était accueilli, on lui accorde un délai de quatorze jours pour donner suite à la nouvelle liste d'ancienneté. Bianca Perruzza était présente, mais elle ne s'est pas prévalu de la possibilité qui lui était offerte de présenter des observations.

Quant à la seconde conclusion du juge de première instance, celui-ci a fait remarquer que «cet argument ne faisait pas partie de la preuve présentée par la demanderesse». Julie Dalton n'a pas essayé de le soutenir devant nous. Tout simplement, c'est que la procédure dont était saisi le juge de première instance était une action civile. L'intention claire des parties au règlement était pleinement établie par une preuve incontestée, admissible, et extrinsèque. La pièce G de l'exposé conjoint des faits, qui est la proposition du syndicat à laquelle Bianca Perruzza et CP Air ont donné leur accord et dont l'approbation a été recommandée à la Commission par son enquêteur, est ainsi rédigée:

[TRADUCTION] Le but de la présente est de vous aviser que le syndicat propose de réviser de façon rétroactive les dates d'an-

mined by age. The dates will be re-established by random selection.

However there is to be no retroactive effect for any member as a result of such adjustment, with the exception of Ms. Bianca Perruzza whose layoff occurred because of her age.

The Union agrees to share the cost incurred with CP Air and trusts this will settle the complaint.

The seniority list was in fact to be reordered according to that proposal, not according to the terms of settlement construed literally. The learned Trial Judge erred in concluding that an appreciation of the possible consequences of a literal construction of the settlement in a criminal prosecution ensuing upon a failure to comply with it was relevant to its proper construction for purposes of this action.

I turn now to the first conclusion. The situation confronting CP Air and the Union after Bianca Perruzza filed her complaint was that they had notice that the collective agreement contained a provision which patently called for a discriminatory practice not just as to Bianca Perruzza but all employees whose seniority ranking had been determined by age, at least since March 1, 1978. The seniority list had to be reordered by a formula that did not call for a discriminatory practice. Whatever the formula to be chosen it was certain that if any employee's position on the list were improved the position of at least one other employee would be adversely affected.

Renegotiation of a term in a collective agreement is *prima facie* within the authority of the certified bargaining agent without reference to individual employees who may be affected by the amendment. There is an exception. In the present case, the exception would arise if, in respect of employees it represents, the bargaining agent did not, in fact, or could not in the circumstances be seen to comply with the requirements of section 136.1 of the *Canada Labour Code* [R.S.C. 1970, c. L-1 (as am. by S.C. 1984, c. 39, s. 28)].

136.1 A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect

cienneté de tous les membres dont l'ancienneté était déterminée par l'âge. Les nouvelles dates seront fixées au moyen du processus de sélection par hasard.

Toutefois, aucun membre ne sera touché de manière rétroactive par suite de ce changement, à l'exception de Mme Bianca Perruzza qui a été mise à pied en raison de son âge.

Le syndicat accepte de partager avec CP Air les frais engagés et espère que cela réglera la plainte.

La liste d'ancienneté devait effectivement être réajustée conformément à cette proposition et non d'après une interprétation littérale des modalités du règlement. Le juge de première instance a commis une erreur en statuant que pour interpréter correctement le règlement pour les fins de la présente action, il fallait tenir compte des effets qu'il pourrait avoir s'il était interprété littéralement lors de poursuites criminelles consécutives à son inobservation.

Je vais maintenant examiner la première conclusion. Après le dépôt de la plainte de Bianca Perruzza, CP Air et le syndicat étaient désormais conscients que la convention collective comprenait une disposition impliquant manifestement un acte discriminatoire non seulement à l'égard de Bianca Perruzza, mais également à l'égard de tous les employés dont l'ancienneté avait été établie par l'âge, du moins depuis le 1^{er} mars 1978. La liste d'ancienneté devait être réajustée par une formule n'impliquant pas d'acte discriminatoire. Peu importe la formule choisie, il était certain que toute amélioration de la position d'un employé sur la liste nuirait à la position d'au moins un autre employé.

À première vue, un agent négociateur certifié a le pouvoir de renégocier une modalité d'une convention collective sans avoir à consulter tous les employés qui sont susceptibles d'être touchés par la modification. Il existe cependant une exception. Dans la présente espèce, l'exception se présenterait si, à l'égard des employés qu'il représente, l'agent négociateur n'avait pas respecté, dans les faits, les exigences de l'article 136.1 du *Code canadien du travail* [S.R.C. 1970, chap. L-1 (mod. par S.C. 1984, chap. 39, art. 28)], ou si, dans les circonstances, on ne pouvait considérer qu'il les avaient respectées.

136.1 Le syndicat ou ses représentants ayant fonction d'agent négociateur d'une unité de négociation ne peuvent pas agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi envers

to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

A leading case on the subject is *Hoogendoorn v. Greening Metal Products and Screening Equipment Company et al.*, [1968] S.C.R. 30. The facts and conclusion are sufficiently set out in the following passage at page 39:

The arbitration proceeding was unnecessary as between the union and the company. Both fully understood and agreed that the collective agreement required Hoogendoorn to execute and deliver to the company a proper authorization form for deduction of the monthly union dues being paid by members of the union. Both the company and the union wanted him to do so. The arbitration proceeding was not necessary to determine that Hoogendoorn was required so to do. Both knew he was adamant in his refusal. The proceeding was aimed at getting rid of Hoogendoorn as an employee because of his refusal either to join the union or pay the dues. It cannot be said that Hoogendoorn was being represented by the union in the arbitration proceeding. The union actively took a position completely adverse to Hoogendoorn. It wanted him dismissed.

A situation similarly dealing with a bargaining agent representing a group of employees whose interests were completely adverse to its own was considered by this Court in *Appleton v. Eastern Provincial Airways Ltd.*, [1984] 1 F.C. 367 (C.A.). In the latter case, the proceeding was a hearing by the Canada Labour Relations Board into allegations of failure to bargain in good faith because, *inter alia*, the employer sought to give seniority preference to replacement employees hired during a strike over those who had struck. Both groups of employees were represented by the same Union.

In *Re Winnipeg Police Association et al. and City of Winnipeg et al.* (1980), 110 D.L.R. (3d) 196, the Manitoba Court of Appeal dealt with a grievance under a three-stage process: first, consideration by the chief of police; second, consideration by the city commissioners and, finally, formal arbitration. It saw a significant distinction between the stages and, at page 210, said:

The rules of natural justice would require adequate notice prior to an arbitration board hearing where the issue in dispute focused upon the rights of a particular employee or employees. That is the import of the majority judgments in *Re Hoogendoorn* It seems to me, however, that there is a fundamental

quelque employé de l'unité quant à leurs droits dans le cadre de la convention collective qui leur est applicable.

Une des causes qui fait autorité sur cette question est l'arrêt *Hoogendoorn v. Greening Metal Products and Screening Equipment Company et al.*, [1968] R.C.S. 30. Il suffit pour exposer les faits et la conclusion de cette affaire de citer l'extrait suivant tiré de la page 39:

[TRADUCTION] Il était inutile que le syndicat et la compagnie aient recours à l'arbitrage. Tous deux comprenaient très bien et étaient d'accord que la convention collective obligeait Hoogendoorn à remplir la formule requise autorisant la déduction des cotisations syndicales mensuelles versées par les membres du syndicat et à la remettre à la compagnie. Le syndicat et la compagnie voulaient tous deux qu'il le fasse. Il n'était pas nécessaire d'avoir recours à l'arbitrage pour décider que Hoogendoorn était tenu de le faire. Tous deux savaient qu'il s'y refusait catégoriquement. La procédure visait à obtenir le congédiement de Hoogendoorn en raison de son refus soit d'adhérer au syndicat soit de payer les cotisations. On ne peut dire que Hoogendoorn était représenté par le syndicat lors de la procédure d'arbitrage. Le syndicat a pris activement une attitude défavorable à Hoogendoorn; il voulait qu'il soit congédié.

Dans la cause *Appleton c. Eastern Provincial Airways Ltd.*, [1984] 1 C.F. 367 (C.A.), la présente Cour s'est penchée sur une situation similaire où un agent négociateur représentait un groupe d'employés possédant des intérêts diamétralement opposés aux siens. Dans cette affaire, le Conseil canadien des relations de travail avait tenu une audition afin d'enquêter sur des allégations selon lesquelles l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi parce qu'il avait entre autres tenté d'attribuer aux remplaçants embauchés pendant une grève une ancienneté plus grande qu'aux grévistes. Les deux groupes étaient représentés par le même syndicat.

Dans la cause *Re Winnipeg Police Association et al. and City of Winnipeg et al.* (1980), 110 D.L.R. (3d) 196, la Cour d'appel du Manitoba a examiné une procédure de grief comportant trois étapes: premièrement, examen de la question par le chef de police; deuxièmement, examen par les commissaires de la ville et, finalement, l'arbitrage lui-même. La Cour a vu des différences importantes entre chacune des trois étapes et a déclaré, à la page 210:

[TRADUCTION] Les règles de justice naturelle obligent à donner un avis suffisant préalablement à la tenue d'une audition d'un conseil arbitral lorsque la question en litige vise les droits d'un employé particulier ou d'un groupe d'employés. C'est ce qui ressort du jugement de la majorité dans la cause

difference between an arbitration hearing and the meetings which might precede it in an attempt to resolve the dispute prior to arbitration.

In my view, steps 1 and 2 of the grievance procedure were intended to be informal procedures, during which the employer and the trade union will make an earnest attempt to resolve the grievance and thus obviate the necessity of a formal arbitration hearing. The process of settlement implicit in steps 1 and 2 of the grievance procedure is a process of discussion, negotiation and co-operation, rather than a judicial or *quasi-judicial* procedure.

Since a grievance could be resolved at a stage prior to arbitration with a result adverse to a particular employee or group of employees, the purport of that judgment would seem clearly nevertheless to deny them separate representation in the negotiations between union and employer. The Union's obligation to Julie Dalton here is to be found only in section 136.1 of the Code.

The bargaining agent in each of the *Hoogendoorn* and *Appleton* cases could not, in good faith, represent a member or an identified group of members before a tribunal in proceedings intended to determine their rights and/or obligations. Its own interests were, in each case, adverse to theirs. That was not the case here. The Union had no interest adverse to Julie Dalton's. It had an interest only to settle with Bianca Perruzza and to amend the collective agreement so that the agreement did not continue to stipulate a prohibited ground of discrimination in the ordering of seniority. While it was almost a mathematical certainty that some individual employees would be adversely affected, and others advantageously so, as a result of any amendment adopted, none were identifiable, either individually or as groups, in advance. It is simply not possible to say that the Union did not, in fact, represent in good faith the employees who might ultimately be adversely affected as a result of its negotiation of a new seniority clause, nor was it possible to say, in advance, that it could not fairly represent them.

In any event, what was pleaded and what the learned Trial Judge has held is that the denial of natural justice lay in the Commission's failure to give Julie Dalton an opportunity to be heard

Re Hoogendoorn ... Il me semble toutefois qu'il existe une différence fondamentale entre une audition d'arbitrage et les réunions qui la précèdent visant à résoudre le litige.

À mon avis, les étapes 1 et 2 de la procédure se veulent des procédures informelles au cours desquelles l'employeur et le syndicat ouvrier s'efforceront sérieusement de régler les griefs et d'échapper ainsi à l'obligation de tenir une audience arbitrale formelle. Le processus de règlement qui est implicite dans les étapes 1 et 2 de la procédure de grief est un processus de discussion, de négociation et de coopération plutôt qu'une procédure judiciaire ou quasi judiciaire.

Puisque le règlement d'un grief pouvait avoir lieu préalablement à l'arbitrage et entraîner des conséquences néfastes pour un employé particulier ou un groupe d'employés, il semble que la portée de ce jugement est de les priver du droit à une représentation distincte au cours de négociations entre le syndicat et l'employeur. En l'espèce, seul l'article 136.1 du Code impose au syndicat une obligation envers Julie Dalton.

Dans les affaires *Hoogendoorn* et *Appleton*, l'agent négociateur ne pouvait représenter, de bonne foi, un membre ou un groupe identifié de membres devant un tribunal au cours de procédures visant à déterminer leurs droits ou leurs obligations, ou les deux. Dans chacun de ces cas, ses propres intérêts étaient opposés aux leurs, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Le syndicat n'avait aucun intérêt opposé à ceux de Julie Dalton. Son seul intérêt était de parvenir à un règlement avec Bianca Perruzza et de modifier la convention collective de manière à ce que celle-ci cesse de prévoir un motif de distinction illicite dans le processus de détermination de l'ancienneté. Même s'il était à peu près mathématiquement certain que, quelle que soit la modification adoptée, certains individus seraient désavantagés tandis que d'autres seraient avantagés, aucun d'entre eux ne pouvaient être identifié à l'avance, que ce soit individuellement ou en tant que groupe. On ne peut vraiment pas dire que le syndicat n'a pas, en fait, représenté de bonne foi les employés qui étaient susceptibles d'être désavantagés par suite de la négociation d'une nouvelle clause d'ancienneté, de même qu'il était impossible de dire, à l'avance, qu'il ne pouvait les représenter équitablement.

Quoi qu'il en soit, ce qui a été plaidé et ce que le juge de première instance a décidé, c'est que le déni de justice naturelle vient de ce que la Commission n'a pas donné à Julie Dalton la possibilité

before it approved the settlement, not in her being left out of the negotiating process as between CP Air and the Union. That decision is without foundation unless the Commission's approval of the settlement was a decision, independent of the settlement, affecting Julie Dalton's rights. In my view, it was not such a decision. Her rights were affected by the settlement, not by the Commission's approval of it.

Without attempting to define what considerations the Commission might, in another case, properly take into account in deciding whether to approve or reject a settlement, it seems to me that, here, its only functions were to determine whether the settlement made suitable provision to compensate the complainant, Bianca Perruzza, and whether it would obviate the prohibited discriminatory practice for the future. I do not understand natural justice to afford Julie Dalton an opportunity to be heard on either of those questions.

Again, the Trial Judge, in deciding that notice and an opportunity to be heard ought to have been afforded third parties affected by the settlement, appears to have considered the fact that section 46 makes non-compliance an offence to be of major significance. The significance escapes me. It is CP Air and the Union, not third parties like Julie Dalton, who are rendered liable to penalties.

In summary, Julie Dalton's seniority rights, which, for purposes of this appeal, I accept to be proprietary in nature, were adversely affected as a result of an amendment to the collective agreement governing her employment. Her bargaining agent was entitled to negotiate the amendment without affording her the opportunity to participate in the negotiations. Those rights were not affected by the action of the Commission approving the settlement providing for the amendment of the collective agreement which, in the present case, merely entailed the Commission determining that the settlement made provision for compliance with the *Canadian Human Rights Act*. The Commission's decision did not determine Julie Dalton's rights or obligations and it was not, in reaching the

de se faire entendre avant d'approuver le règlement, et non du fait qu'elle a été écartée des négociations entre CP Air et le syndicat. Cette décision est sans fondement à moins que l'approbation par la Commission du règlement ne constitue une décision, indépendante du règlement, qui affecte les droits de Julie Dalton. À mon avis, il ne s'agissait pas d'une décision de ce genre. Ses droits ont été affectés par le règlement et non par l'approbation qu'en a faite la Commission.

Sans essayer de déterminer les facteurs que la Commission pourrait prendre en considération lorsqu'elle décide de l'application ou du rejet d'un règlement, il me semble que, en l'espèce, ses seules fonctions consistaient à déterminer si le règlement permettait d'indemniser adéquatement la plaignante, Bianca Perruzza, et s'il empêchait, pour l'avenir, la répétition de l'acte discriminatoire illécite. Je ne crois pas que les règles de justice naturelle garantissent à Julie Dalton la possibilité de se faire entendre sur l'une ou l'autre de ces questions.

Je répète qu'en décidant que les tierces parties auraient dues être avisées et qu'on aurait dû leur donner la possibilité de se faire entendre, le juge de première instance paraît avoir considéré comme très important le fait qu'en vertu de l'article 46, l'inobservation des conditions visées à l'article 38 est une infraction. La pertinence de ce fait m'échappe. Ce sont CP Air et le syndicat qui sont passibles d'amendes, non les tierces parties comme Julie Dalton.

En résumé, les droits d'ancienneté de Julie Dalton, lesquels, pour les fins du présent appel, je reconnais être des droits de propriété, ont été altérés par suite de la modification de la convention collective régissant son emploi. Son agent négociateur était autorisé à négocier la modification sans lui fournir l'occasion de participer aux négociations. Ces droits n'ont pas été touchés par l'approbation par la Commission du règlement prévoyant la modification de la convention collective, cette démarche signifiant uniquement, en l'espèce, que la Commission devait s'assurer de la conformité des règlements avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La décision de la Commission n'a pas défini les droits ou les obligations de Julie Dalton, et la Commission n'était pas

decision to approve the settlement, obliged to afford her an opportunity to be heard.

The trial judgment awarded costs to Julie Dalton. The Commission asked, in its memorandum, that the appeal be allowed and the action be dismissed with costs. The question of costs was not otherwise expressly addressed. The record discloses that neither the Union nor Bianca Perruzza appeared or were represented at trial.

I would allow the appeal with costs to the Commission against Julie Dalton here and below if demanded. I would further dismiss the action and set aside the award of costs in the Trial Division.

URIE J.: I agree.

RYAN J.: I agree.

tenue, en décidant s'il y avait lieu d'approuver le règlement, de fournir à Julie Dalton la possibilité de se faire entendre.

^a Le jugement de première instance a accordé à Julie Dalton ses dépens. Dans son mémoire, la Commission a demandé à ce que l'appel soit accueilli et que l'action soit rejetée avec dépens. À part cela, la question des dépens n'a pas été abordée en termes exprès. Il ressort du dossier que ni le syndicat ni Bianca Perruzza n'ont comparu ou n'étaient représentés à l'instance.

^b Je suis d'avis d'accueillir l'appel et de condamner Julie Dalton à verser à la Commission les dépens de l'action, en appel et en première instance, si celle-ci en fait la demande. Je rejetterais en outre l'action et j'annulerais l'adjudication des dépens en première instance.

^c LE JUGE URIE: Je souscris à ces motifs.

^d LE JUGE RYAN: Je souscris à ces motifs.