

Supreme Court of Canada / Cour suprême du Canada

(Le français suit)

JUDGMENT TO BE RENDERED IN APPEAL

October 18, 2021

For immediate release

OTTAWA – The Supreme Court of Canada announced today that judgment in the following appeal will be delivered at 9:45 a.m. EDT on Friday, October 22, 2021. This list is subject to change.

PROCHAIN JUGEMENT SUR APPEL

Le 18 octobre 2021

Pour diffusion immédiate

OTTAWA – La Cour suprême du Canada annonce que jugement sera rendu dans l'appel suivant le vendredi 22 octobre 2021, à 9 h 45 HAE. Cette liste est sujette à modifications.

Northern Regional Health Authority v. Linda Horrocks, et al. (Man.) ([37878](#))

37878 *Northern Regional Health Authority v. Linda Horrocks and Manitoba Human Rights Commission*
(Manitoba) (Civil) (By leave)

Labour relations - Arbitration - Human rights - Discriminatory practices - Administrative law - Boards and tribunals - Jurisdiction - Judicial review - Standard of review - Respondent unionized employee filing discrimination complaint with Manitoba Human Rights Commission following termination of her employment - What is appropriate standard of appellate review, as between levels of court sitting in review of decision of administrative tribunal? - How are the jurisdictional lines between potentially competing specialized tribunals to be drawn? - If jurisdiction over a dispute is exclusive, can any jurisdiction transcend it?

Ms. Horrocks was a unionized healthcare aide with Northern Regional Health Authority's ("NRHA") personal care home in Flin Flon, Manitoba. She was subject to a collective agreement that forbade discrimination based on "physical or mental disability", which was also a statutorily protected characteristic under the *Human Rights Code*, C.C.S.M. c. H.175. Most of the residents of the personal care home were elderly with significant personal care needs. Ms. Horrocks suffered from alcohol dependence which the NRHA conceded was a disability protected by the collective agreement and the *Code*. In June 2011, after she was found to be intoxicated at work, the NRHA suspended her without pay pending an investigation. The NRHA offered to allow Ms. Horrocks to return to work if she entered into an agreement that included terms requiring her total abstinence from alcohol consumption. Ms. Horrocks refused to sign the agreement on the basis that it was discriminatory toward a person with a disability. The Union grieved Ms. Horrocks' termination and on April 5, 2012, a settlement was reached whereby the NRHA agreed to allow her to return to work on terms that included abstinence, counselling and random testing conditions. Afterward, the NRHA received two reports of Ms. Horrocks being intoxicated outside the workplace. On April 30, 2012, her employment was terminated. She did not file a grievance under the collective agreement but brought a complaint under the *Code*.

The NRHA objected to the adjudicator's jurisdiction, arguing that the essential character of the dispute underlying the discrimination complaint was within the exclusive jurisdiction of a labour arbitrator under the collective agreement.

The Chief Adjudicator disagreed and went on to determine that the NRHA had violated the discrimination provisions of the *Code* on the basis of Ms. Horrocks' alcohol dependency disability during her employment. Her jurisdiction decision was set aside on judicial review. The reviewing judge concluded that the essential character of the dispute was whether there was just cause to terminate Ms. Horrocks' employment, which was a matter within the exclusive jurisdiction of a labour arbitrator. The Court of Appeal concluded that the reviewing judge erred in overturning the Chief Adjudicator's determination as to the essential character of the dispute. However, the Chief Adjudicator also erred by taking too sweeping a view of her jurisdiction.

37878 Northern Regional Health Authority c. Linda Horrocks et Commission des droits de la personne du Manitoba
(Manitoba) (Civile) (Autorisation)

Relations du travail - Arbitrage - Droits de la personne - Pratiques discriminatoires - Droit administratif - Organismes et tribunaux administratifs - Compétence - Contrôle judiciaire - Norme de contrôle - L'employée syndiquée intimée a déposé une plainte de discrimination à la Commission des droits de la personne du Manitoba à la suite de son congédiement - Quelle est la norme de contrôle appropriée, entre juridictions siégeant en contrôle de la décision d'un tribunal administratif? - Comment convient-il de délimiter les compétences respectives de tribunaux administratifs spécialisés éventuellement concurrents? - Si la compétence à l'égard d'un différend est exclusive, une autre compétence peut-elle la transcender?

Madame Horrocks était aide-soignante syndiquée au foyer de soins personnels de la Northern Regional Health Authority (« NRHA ») à Flin Flon (Manitoba). Elle était régie par une convention collective qui interdisait toute discrimination fondée sur [TRADUCTION] « les incapacités physiques ou mentales », c'est-à-dire une caractéristique également protégée par le *Code des droits de la personne*, CPLM ch. H.175. La plupart des résidents du foyer de soins personnels étaient des personnes âgées qui avaient besoin de soins personnels importants. Madame Horrocks souffrait de dépendance à l'alcool qui était, comme l'admettait la NRHA, une incapacité protégée par la convention collective et le *Code*. En juin 2011, après qu'elle eut été trouvée en état d'ébriété au travail, la NRHA l'a suspendue sans solde en attendant une enquête. La NRHA a offert de permettre à Mme Horrocks de reprendre le travail si elle concluait une entente qui comprenait des conditions qui l'obligeaient à s'abstenir complètement de consommer de l'alcool. Madame Horrocks a refusé de signer l'entente, au motif qu'elle était discriminatoire à l'égard d'une personne ayant une incapacité. Le syndicat a contesté le congédiement de Mme Horrocks par voie de grief et, le 5 avril 2012, une entente à l'amiable a été conclue par laquelle la NRHA lui permettait de revenir au travail à des conditions qui comprenaient l'abstinence, du counseling et des conditions en matière de tests aléatoires. Par la suite, la NRHA a reçu deux rapports indiquant que Mme Horrocks s'était trouvée en état d'ébriété à l'extérieur du lieu de travail. Le 30 avril 2012, elle a été congédiée. Elle n'a pas déposé de grief en application de la convention collective, mais elle a présenté une plainte sous le régime du *Code*.

La NRHA a contesté la compétence de l'arbitre, plaissant que l'essentiel du litige sous-jacent à la plainte pour discrimination relevait de la compétence exclusive d'un arbitre du travail sous le régime de la convention collective. L'arbitre en chef n'était pas d'accord et a statué que la NRHA avait violé les dispositions du *Code* en matière de discrimination sur le fondement de l'incapacité de Mme Horrocks, à savoir la dépendance à l'alcool, pendant son emploi. Sa décision portant sur la compétence a été annulée lors d'un contrôle judiciaire. Le juge de révision a conclu que l'essentiel du litige était la question de savoir s'il existait un motif valable pour congédier Mme Horrocks, c'est-à-dire une question qui relevait de la compétence exclusive d'un arbitre du travail. La Cour d'appel a conclu que le juge de révision avait eu tort d'infirmer la décision de l'arbitre en chef quant à l'essence du litige. Toutefois, l'arbitre en chef avait également eu tort en exagérant la portée de sa compétence.

Supreme Court of Canada / Cour suprême du Canada :
comments-commentaires@scc-csc.ca
(613) 995-4330

