

Action Travail des Femmes *Appellant*

v.

Canadian National Railway Company
Respondent

and

Canadian Human Rights Commission *Mis en cause*

and

Attorney General of Canada *Intervener*

and between

Canadian Human Rights Commission

Appellant

v.

Canadian National Railway Company
Respondent

and

Action Travail des Femmes, Denis Lemieux, Nicole Duval-Hesler, Joan Wallace and the Attorney General of Canada *Mis en cause*

INDEXED AS: CANADIAN NATIONAL RAILWAY CO. v. CANADA (CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION)

File Nos: 19499, 19500.

1986: November 5, 6; 1987: June 25.

Present: Dickson C.J. and Beetz, Estey, McIntyre, Chouinard*, Lamer, Wilson, Le Dain and La Forest JJ.

ON APPEAL FROM THE FEDERAL COURT OF APPEAL

Civil rights — Discrimination — Employment — Systemic discrimination against an identifiable group — Human Rights Tribunal imposing employment equity program on employer — Tribunal's order setting employment goal and fixing hiring quota — Whether the Tribunal had jurisdiction to make such order — Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33, ss. 2, 15(1), 41(2)(a).

* Chouinard J. took no part in the judgment.

Action Travail des Femmes *Appelante*

c.

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada *Intimée*

et

Commission canadienne des droits de la personne *Mise en cause*

et

Le procureur général du Canada *Intervenant*

c et entre

Commission canadienne des droits de la personne *Appelante*

d.

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada *Intimée*

et

e Action Travail des Femmes, Denis Lemieux, Nicole Duval-Hesler, Joan Wallace et le procureur général du Canada *Mis en cause*

f. RÉPERTORIÉ: COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA c. CANADA (COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE)

N^os du greffe: 19499, 19500.

g. 1986: 5, 6 novembre; 1987: 25 juin.

Présents: Le juge en chef Dickson et les juges Beetz, Estey, McIntyre, Chouinard*, Lamer, Wilson, Le Dain et La Forest.

h. EN APPEL DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE

i. *Libertés publiques — Discrimination — Emploi — Discrimination systémique contre un groupe identifiable — Imposition par un tribunal des droits de la personne d'un programme d'équité en matière d'emploi à un employeur — Ordonnance du tribunal fixant un objectif d'emploi et des contingentements d'embauche — Le tribunal est-il compétent pour rendre une telle ordonnance? — Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, chap. 33, art. 2, 15(1), 41(2)a.*

* Le juge Chouinard n'a pas pris part au jugement.

Statutes — Interpretation — Human rights legislation — Legislation to be given a broad interpretation to fulfil its purposes — Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33.

Action Travail des Femmes alleged that CN was guilty of discriminatory hiring and promotion practices contrary to s. 10 of the *Canadian Human Rights Act* by denying employment opportunities to women in certain unskilled blue-collar positions. A Human Rights Tribunal constituted under s. 39 of the Act studied the complaint, found that the evidence indicated clearly that the recruitment, hiring and promotion policies at CN prevented and discouraged women from working on blue-collar jobs, and concluded that it was essential to impose upon CN a special employment program. In particular, paragraph 2 of the Special Temporary Measures Order required CN to increase to 13 per cent—the national average—the proportion of women working in non-traditional occupations, and until that goal was achieved, to hire at least one woman for every four non-traditional jobs filled in the future. CN's application to the Federal Court of Appeal under s. 28 of the *Federal Court Act* to review the Tribunal's decision was allowed and paragraph 2 of the Special Temporary Measures Order was set aside. The majority of the Court held that the Tribunal exceeded its jurisdiction under s. 41(2)(a) of the *Canadian Human Rights Act* in making that part of the Order because the Tribunal's power under that section is limited to prescribing measures for the purpose of preventing in the future the recurrence of discriminatory practices which had been found to exist and not to remedy the consequences of past discrimination. This appeal is to determine whether the Tribunal has the power under s. 41(2)(a) to impose upon an employer an "employment equity program" to address the problem of "systemic discrimination" in the hiring and promotion of a disadvantaged group, in this case women.

Held: The appeal is allowed and the cross-appeal dismissed.

The Order made by the Tribunal was within its jurisdiction under s. 41(2)(a) of the Act. The purpose of the Act, stated in s. 2, is not to punish wrongdoing but to prevent discrimination against identifiable protected groups and the Act must receive a fair, large and liberal interpretation to advance and fulfil its purpose. Under s. 41(2)(a), the Tribunal may order the "adoption of a special program ... referred to in subsection 15(1)", a

Législation — Interprétation — Législation sur les droits de la personne — Interprétation large de la législation pour qu'elle réalise ses objets — Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, chap. 33.

Action Travail des Femmes prétend que le CN s'est rendu coupable d'actes discriminatoires en matière d'embauche et de promotions, contrairement à l'art. 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en refusant aux femmes la possibilité d'occuper certains emplois manuels non spécialisés. Un tribunal des droits de la personne constitué en vertu de l'art. 39 de la Loi a étudié la plainte, constaté qu'il y avait des preuves manifestes que les politiques de recrutement, d'embauche et de promotion du CN empêchaient et décourageaient les femmes d'occuper des emplois manuels et a conclu qu'il était essentiel d'imposer au CN un programme spécial d'emploi. En particulier, le deuxième paragraphe des mesures temporaires spéciales de l'ordonnance enjoint au CN d'augmenter à 13 pour 100—la moyenne nationale—la main-d'œuvre féminine dans les postes non traditionnels et, jusqu'à ce que ce but soit atteint, d'embaucher au moins une femme sur quatre postes non traditionnels à être comblés à l'avenir. La demande d'examen et d'annulation de la décision du tribunal, que le CN a adressée à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'art. 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, a été accueillie et le paragraphe 2 des mesures temporaires spéciales a été radié. La Cour, à la majorité, a jugé que le tribunal avait excédé la compétence que lui confère l'al. 41(2)a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en rendant cette ordonnance, car son pouvoir en vertu de cet article se limitait à prescrire des mesures destinées à prévenir la récurrence des actes discriminatoires constatés et non de remédier aux conséquences d'actes discriminatoires antérieurs. Le pourvoi a pour objet de déterminer si le tribunal a le pouvoir, en vertu de l'al. 41(2)a), d'imposer à un employeur un «programme d'équité en matière d'emploi» pour répondre au problème de la «discrimination systémique» dans l'embauche et la promotion d'un groupe désavantageé, dans ce cas-ci les femmes.

Arrêt: Le pourvoi est accueilli et le pourvoi incident rejeté.

Le tribunal, en rendant son ordonnance, a respecté les limites de la compétence que lui confère l'al. 41(2)a) de la Loi. L'objet de la Loi, énoncé à l'art. 2, n'est pas de punir une faute mais bien de prévenir la discrimination au détriment de groupes identifiables protégés, et elle doit recevoir une interprétation juste, large et libérale afin de promouvoir cet objet. En vertu de l'al. 41(2)a), le tribunal peut ordonner «l'adoption d'une proposition

section designed to meet the problem of systemic discrimination, "to prevent the same or a similar [discriminatory] practice occurring in the future". An employment equity program, such as the one in the present case, is designed to break a continuing cycle of systemic discrimination. The goal is not to compensate past victims or even to provide new opportunities for specific individuals who have been unfairly refused jobs or promotion in the past. Rather, an employment equity program is an attempt to ensure that future applicants and workers from the affected group will not face the same insidious barriers that blocked their forebears. In any employment equity program, there simply cannot be a radical dissociation of "remedy" and "prevention" for there is no prevention without some form of remedy. Although the dominant purpose of such programs is always to improve the situation of the target group in the future, it is essential, in attempting to combat systemic discrimination, to look to the past patterns of discrimination and to destroy those patterns. In this case, it is an uncontradicted fact that the hiring and promotion policies of CN and the enormous problems faced by the tiny minority of women in the blue-collar work force amounted to a systematic denial of women's equal employment opportunities. The employment equity program ordered by the Tribunal, including paragraph 2 of the Special Temporary Measures, was rationally designed to combat such systemic discrimination by preventing "the same or similar practice occurring in the future" and, therefore, fell within the scope of s. 41(2)(a).

relative à des programmes [...] spéciaux visés au paragraphe 15(1)», paragraphe conçu pour répondre à la discrimination systémique, pour «prévenir les actes [discriminatoires] semblables». Un programme d'équité en matière d'emploi, comme celui ordonné par le tribunal en l'espèce, est conçu pour rompre le cercle vicieux de la discrimination systémique. L'objectif n'est pas d'indemniser les victimes ni même d'ouvrir de nouveaux horizons à des individus particuliers qui, par le passé, se sont vu refuser inéquitablement un emploi ou une promotion. Plutôt, le programme d'équité en matière d'emploi tente de faire en sorte qu'à l'avenir les postulants et les travailleurs du groupe touché n'aient pas à faire face aux mêmes barrières insidieuses qui ont arrêté leurs prédecesseurs. Toutefois, dans tout programme d'équité en matière d'emploi, on ne peut tout simplement pas dissocier radicalement la «réparations de la «prévention», puisqu'il ne peut y avoir prévention sans une forme quelconque de réparation. Si l'objet dominant de ces programmes est toujours d'améliorer la situation future du groupe visé, il est essentiel de s'attaquer aux anciens régimes discriminatoires et de les détruire. En l'espèce, c'est un fait incontesté que les politiques d'embauche et de promotion du CN et les problèmes considérables auxquels doit faire face la faible minorité de femmes dans les emplois manuels reviennent à dénier systématiquement aux femmes l'égalité des chances en matière d'emploi. Le programme d'équité en matière d'emploi ordonné par le tribunal, y compris le paragraphe 2 des mesures spéciales temporaires, était logiquement conçu pour combattre une telle discrimination systémique par la prévention d'«actes semblables» et, donc, est conforme à l'al. 41(2)a).

Cases Cited

Referred to: *Bhinder v. Canadian National Railway Co.*, [1985] 2 S.C.R. 561, aff'g [1983] 2 F.C. 531; *Insurance Corporation of British Columbia v. Heerspink*, [1982] 2 S.C.R. 145; *Winnipeg School Division No. 1 v. Craton*, [1985] 2 S.C.R. 150; *Ontario Human Rights Commission v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536; *Canadian Odeon Theatres Ltd. v. Saskatchewan Human Rights Commission*, [1985] 3 W.W.R. 717.

Statutes and Regulations Cited

Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33, ss. 2, 10, 15(1), 39, 41(2)(a), (b), (c), (d).
Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28.
Interpretation Act, R.S.C. 1970, c. I-23, s. 11.
Ontario Human Rights Code, R.S.O. 1980, c. 340.

Arrêts mentionnés: *Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1985] 2 R.C.S. 561, conf. [1983] 2 C.F. 531; *Insurance Corporation of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145; *Winnipeg School Division No. 1 c. Craton*, [1985] 2 R.C.S. 150; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536; *Canadian Odeon Theatres Ltd. v. Saskatchewan Human Rights Commission*, [1985] 3 W.W.R. 717.

Lois et règlements cités

i *Code ontarien des droits de la personne*, L.R.O. 1980, chap. 340.
Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, chap. 33, art. 2, 10, 15(1), 39, 41(2)a), b), c), d).
j *Loi d'interprétation*, S.R.C. 1970, chap. I-23, art. 11.
Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), chap. 10, art. 28.

Authors Cited

Abella, Rosalie S. *Report of the Commission on Equality in Employment*. Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1984.

Agocs, Carol. "Affirmative Action, Canadian Style" (1986), 12 *Canadian Public Policy—Analyse de politiques* 148.

Blumrosen, Alfred W. "Quotas, Common Sense and Law in Labour Relations: Three Dimensions of Equal Opportunity". In *Some Civil Liberties Issues of the Seventies*. Edited by Walter S. Tarnopolsky. Toronto: Osgoode Hall Law School, York University, 1975.

Driedger, Elmer A. *Construction of Statutes*, 2nd ed. Toronto: Butterworths, 1983.

Greschner, Donna and Ken Norman. "Notes of Cases" (1985), 63 *Can. Bar Rev.* 805.

Tarnopolsky, Walter S. *Discrimination and the Law in Canada*. Toronto: R. De Boo, 1982.

APPEAL from a judgment of the Federal Court of Appeal, [1985] 1 F.C. 96, 20 D.L.R. (4th) 668, 61 N.R. 354, allowing CN's application under s. 28 of the *Federal Court Act* and setting aside part of the Human Rights Tribunal's Order. Appeal allowed and cross-appeal dismissed.

Hélène Lebel, Q.C., for Action Travail des Femmes.

Alphonse Giard, Q.C., *Rolland Boudreau, Q.C.*, and *Anne Bétournay*, for the Canadian National Railway Co.

René Duval and *Anne Trotier*, for the Canadian Human Rights Commission.

The judgment of the Court was delivered by

THE CHIEF JUSTICE—This case raises the important question whether a Human Rights Tribunal appointed under s. 39 of the *Canadian Human Rights Act*, S.C. 1976-77, c. 33 (the Act), has the power under s. 41(2)(a) to impose upon an employer, in this case Canadian National Railway Co., a program tailored specifically to address the problem of "systemic discrimination" in the hiring and promotion of a disadvantaged group, in this case women. I am content to adopt the vocabulary of the *Report of the Commission on Equality in Employment* (1984), authored by Judge Rosalie

Doctrine citée

Abella, Rosalie S. *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi*. Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services du Canada, 1984.

Agocs, Carol, «Affirmative Action, Canadian Style» (1986), 12 *Canadian Public Policy—Analyse de politiques* 148.

Blumrosen, Alfred W. «Quotas, Common Sense and Law in Labour Relations: Three Dimensions of Equal Opportunity». In *Some Civil Liberties Issues of the Seventies*. Edited by Walter S. Tarnopolsky. Toronto: Osgoode Hall Law School, York University, 1975.

Driedger, Elmer A. *Construction of Statutes*, 2nd ed. Toronto: Butterworths, 1983.

Greschner, Donna and Ken Norman. «Jurisprudence» (1985), 63 *R. du B. can.* 805.

Tarnopolsky, Walter S. *Discrimination and the Law in Canada*. Toronto: R. De Boo, 1982.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel fédérale, [1985] 1 C.F. 96, 20 D.L.R. (4th) 668, 61 N.R. 354, qui a accueilli la demande du CN fondée sur l'art. 28 de la *Loi sur la Cour fédérale* et annulé en partie l'ordonnance du Tribunal des droits de la personne. Pourvoi accueilli et pourvoi incident rejeté.

Hélène Lebel, c.r., pour Action Travail des Femmes.

Alphonse Giard, c.r., *Rolland Boudreau, c.r.*, et *Anne Bétournay*, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

René Duval et *Anne Trotier*, pour la Commission canadienne des droits de la personne.

Version française du jugement de la Cour rendu par

LE JUGE EN CHEF—Cette affaire pose l'importante question de savoir si un tribunal des droits de la personne constitué en vertu de l'art. 39 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, chap. 33 (ci-après la Loi), a le pouvoir, en vertu de l'al. 41(2)a), d'imposer à un employeur, en l'occurrence la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (ci-après le «Canadien National» ou le «CN»), un programme conçu expressément pour répondre au problème de la «discrimination systémique» dans l'embauche et la promotion d'un groupe désavantagé, dans ce

Abella (the Abella Report) and to describe such programs as "employment equity programs".

Action Travail des Femmes, a public interest pressure group originally funded by the federal government but now incorporated and financed independently, alleged that Canadian National was guilty of discriminatory hiring and promotion practices contrary to s. 10 of the Act by denying employment opportunities to women in certain unskilled, blue-collar positions. Section 10 of the Act reads:

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

- (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 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.

I

f

The Facts

A Human Rights Tribunal was constituted in July 1981 to study the complaint lodged by Action Travail des Femmes. The complaint reads as follows:

A.T.F. has reasonable grounds to believe that CN in the St. Lawrence Region has established or pursued a policy or practice that deprives or tends to deprive a class of individuals of employment opportunities because they are female.

The complaint was not that of a single complainant or even of a series of individual complainants; it was a complaint of systemic discrimination practised against an identifiable group.

The Tribunal received testimony from 50 witnesses during 33 days of hearings and, in due course, rendered a decision of some 175 pages. The decision records in detail the evidence of Mr. Yvon

cas-ci les femmes. Je me contenterai d'adopter le vocabulaire du *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi* (1984), dont l'auteur est le juge Rosalie Abella (ci-après le rapport

- a Abella), et de désigner de tels programmes sous le nom de «programmes d'équité en matière d'emploi».

Action Travail des Femmes, un groupe de pres-

- b sion d'intérêt public qui était financé à l'origine par le gouvernement fédéral, mais qui est maintenant constitué en société et assure son propre financement, prétend que le Canadien National s'est rendu coupable d'actes discriminatoires en matière d'embauche et de promotion, contrairement à l'art. 10 de la Loi, en refusant aux femmes la possibilité d'occuper certains emplois manuels non spécialisés. L'article 10 de la Loi porte:

- d 10. Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur 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, 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.

I

f

Les faits

Un tribunal des droits de la personne a été constitué en juillet 1981 pour examiner la plainte déposée par Action Travail des Femmes. Voici le texte de cette plainte:

[TRADUCTION] A.T.F. a des motifs raisonnables de croire que le CN de la région du St-Laurent a fixé ou appliqué des lignes de conduite susceptibles d'annuler les chances d'emploi ou d'avancement d'individus pour le motif qu'il s'agit de personnes de sexe féminin.

La plainte n'est pas le fait d'une seule plaignante ni même de plusieurs plaignantes individuelles; il s'agit d'une plainte de discrimination systémique dont fait l'objet un groupe identifiable.

Le tribunal a entendu les témoignages de 50 personnes au cours de 33 jours d'audience et a finalement rendu une décision de quelque 175 pages. La décision rapporte en détail le témoi-

Massé, Vice-President of the St. Lawrence Region of Canadian National. Mr. Massé spoke of a study, apparently prepared in 1974 at the request of the then President of CN, Mr. Robert Bandeen, entitled "Canadian National Action Programs—Women", and commonly referred to as the Boyle/Kirkman Report. The Report identified three problems:

1. Lack of Definitive Executive Management Commitment

Top management's interest on the issue of women has not been communicated effectively nor have direct actions demonstrated their concern. The majority of managers are understandably perplexed regarding the current and future role of women within CN. CN managers across the system await a definitive policy statement with specific action programs. Executive management must commit themselves to begin to encourage their subordinates to change the environment to one which truly provides equal opportunity. They must convince both men and women that a special emphasis program is needed to utilize the talents of CN women. These actions must begin now in order to assure CN of a new, qualified management resource in the future.

2. Traditional beliefs by managers and women in the many negative myths and stereotypes about working women

Our interviews revealed a disturbing degree of negative attitudes resulting in obvious discriminatory behavior. For example, the majority of women seeking employment are channeled into secretarial positions, whereas, men are guided toward clerical positions which most often lead to promotions to higher level clerical jobs and/or middle management positions. In job bidding situations, women are frequently strongly discouraged from bidding on traditional men's job. Until the negative environment that these attitudes create is improved, equal opportunity for women will never occur.

3. Current personnel policies and procedures

These policies are limited and ineffective as they relate to the majority of women at CN.

The Report revealed that in the early 1970s women workers comprised one third of the total

gnage de M. Yvon Massé, vice-président de la région du St-Laurent du Canadien National. Monsieur Massé a parlé d'une étude, qui aurait été rédigée en 1974 à la demande du président du CN à l'époque, M. Robert Bandeen, intitulée «Canadian National Action Programs—Women», communément désignée sous le nom de rapport Boyle-Kirkman. Le rapport a reconnu l'existence de trois problèmes:

b [TRADUCTION]

1. Absence d'engagement définitif de la part des cadres supérieurs

L'intérêt des cadres supérieurs pour la question des femmes ne s'est pas traduit dans les faits ni par aucune action directe. La majorité des cadres reste, on le comprendra, perplexe face au rôle actuel et futur des femmes au CN. Les cadres du CN, à tous les échelons, attendent encore l'énoncé d'une politique définitive comportant des programmes d'action spécifiques. Les cadres supérieurs doivent s'engager à encourager leurs subordonnés à modifier l'environnement de façon à ce qu'il y ait égalité réelle des chances. Ils doivent convaincre tant les hommes que les femmes de la nécessité d'un programme mettant spécialement l'accent sur l'utilisation des talents des femmes au CN. Ces actions doivent commencer dès maintenant si l'on veut assurer au CN de nouvelles ressources qualifiées en gestion pour l'avenir.

f 2. Persistance au sein de la direction et chez les femmes d'un grand nombre de mythes et de stéréotypes négatifs traditionnels au sujet des femmes au travail

Nos entrevues ont révélé un nombre troublant d'attitudes négatives à la source d'un comportement discriminatoire évident. Par exemple, la majorité des femmes qui sollicitent un emploi sont dirigées vers des postes de secrétaire, alors que les hommes sont guidés vers des emplois de bureau qui conduisent la plupart du temps à des promotions à des postes plus élevés et à des postes de cadres intermédiaires. En matière de postulation, les femmes sont souvent fortement découragées de solliciter des emplois traditionnellement réservés aux hommes. Tant que l'environnement négatif que ces attitudes créent ne sera pas amélioré, l'égalité des chances pour les femmes ne pourra se réaliser.

3. Politiques et méthodes actuelles relatives au personnel

Ces politiques sont limitées et inefficaces pour ce qui est de la majorité des femmes au CN.

j Le rapport révèle qu'au début des années 1970, le tiers de la main-d'œuvre totale du Canada était

labour force in Canada, holding 14.3 per cent of managerial positions, 41.2 per cent of professional and technical positions, and 72 per cent of all clerical jobs nation-wide. In contrast to the national employment statistics, women constituted approximately 4 per cent of the total CN work force and held less than 0.5 per cent of the senior management jobs.

The attitudes of male personnel at CN towards women were reviewed extensively in the Report. Examples follow:

1. "Women are generally disruptive to the work-force."
2. "Women aren't tough enough to handle supervisory jobs. They fail miserably under pressure."
3. "The best jobs for women are coach cleaners—That's second nature to them."
4. "One big problem adding women to train crews would be policing the morals in the cabooses." e
5. Work in the yards is too physically demanding. The weather is too harsh." f
6. "Women cannot do the physical aspects of a CN conductor's job. There's too much handling of drunks, transients and undesirables."
7. "Women have no drive, no ambition, no initiative." g
8. "A woman can't combine a career and family responsibilities."
9. "The 'old boy network' for promotions is very strong at CN. This naturally inhibits women's advancement." h
10. "My department is all male—they don't want a woman snooping around." i
11. "Railroading is a man's sport—there's no room for women."
12. "Unless I'm forced, I won't take a woman." j

The Report also included a small number of comments from male CN employees which tended to

composé de femmes qui étaient titulaires de 14,3 pour 100 des postes de direction, de 41,2 pour 100 des postes de techniciens et de professionnels et de 72 pour 100 des postes de commis de bureau dans l'ensemble du pays. Comparativement à ces statistiques nationales en matière d'emploi, les femmes ne représentaient qu'environ 4 pour 100 de la main-d'œuvre totale du CN et n'y détenaient que moins de 0,5 pour 100 des postes de cadres supérieurs.

Le rapport étudie en profondeur les attitudes du personnel masculin du CN envers les femmes. Voici quelques exemples:

[TRADUCTION]

1. «Les femmes ont une influence néfaste sur la main-d'œuvre.»
2. «Les femmes n'ont pas la force de caractère suffisante pour occuper des postes de surveillance. Elles céderont misérablement sous l'effet de la contrainte.»
3. «Les meilleurs emplois pour les femmes consistent à nettoyer les wagons, c'est chez elles une seconde nature.»
4. «L'un des gros problèmes que susciterait la présence de femmes dans les équipages de trains serait de veiller au maintien des bonnes mœurs dans les fourgons de queue.»
5. «Le travail dans les gares de triage est trop exigeant physiquement. Le climat est trop dur.»
6. «Les femmes ne peuvent assumer les aspects physiques du métier de conducteur au CN. Il y a trop d'ivrognes, de vagabonds et d'indésirables dont il faut s'occuper.»
7. «Les femmes manquent de dynamisme, d'ambition, d'initiative.»
8. «Une femme ne peut combiner carrière et responsabilités familiales.»
9. «Le réseau des «vieux copains» pour les promotions est très fort au CN. Cela nuit naturellement à l'avancement des femmes.»
10. «Il n'y a que des hommes dans mon département, ils ne veulent pas de femmes qui s'immisceront dans leurs affaires.»
11. «Les chemins de fer, ça regarde les hommes, il n'y a pas de place pour les femmes.»
12. «À moins qu'on m'y force, je n'accepterai pas de femmes.»

Le rapport comporte aussi un petit nombre d'observations d'employés du CN qui tendent à favori-

favour the participation of women in the CN work force:

1. "Women are a vast, untapped resource we have overlooked until now."
2. "Women are the same as men—as long as they do the job, they should get hired, developed and promoted."
3. "We are guilty of unconscious discrimination against women by never identifying and developing their talents."

Women at CN were very conscious of the generally negative attitude of male supervisors, the Report revealed:

1. "We always hear—'You're taking a job from a man.'"
2. "We're at the mercy of the individual supervisor. If he's against women, we're sunk."
3. "When my Supervisor heard that he had to take two women, you should have heard the uproar he made in front of us."

The Boyle/Kirkman Report concluded with specific recommendations concerning the recruitment of women to CN:

CN needs to adopt a well-planned, aggressive program for the recruitment of women.

The following are some suggested actions which could be included in the recruitment program:

- A. Establish numeric objectives by level for the recruitment of women.
- B. Train all the personnel recruiters about how to interview women effectively.
- C. Develop new avenues for locating women:
 - (1) Advertise in women's periodicals
 - (2) Work with women's search agencies
 - (3) Specify women candidates wanted from all search agencies
 - (4) Encourage women referrals from employees
 - (5) Identify an individual within Personnel who could provide immediate follow-up on resumes

ser l'intégration des femmes à la main-d'œuvre du CN:

[TRADUCTION]

- a. 1. «Les femmes constituent une vaste ressource inexploitée dont nous n'avons pas tenu compte jusqu'à maintenant.»
2. «Les femmes sont comme les hommes, si elles peuvent faire le travail, elles devraient être embauchées, formées et obtenir des promotions.»
- b. 3. «Nous nous rendons coupables de discrimination inconsciente envers les femmes en ne cherchant jamais à connaître et à développer leurs talents.»

Les femmes au CN sont très conscientes de l'attitude généralement négative des surveillants; voici ce que le rapport révèle:

[TRADUCTION]

- d. 1. «On nous dit toujours: «Vous prenez la place d'un homme.»»
2. «Nous sommes à la merci de notre surveillant. S'il est contre les femmes, nous sommes foutues.»
3. «Lorsque mon surveillant a appris qu'il lui faudrait accepter deux femmes, vous auriez dû entendre la tempête de protestations qu'il a faites devant nous.»

En conclusion, le rapport Boyle-Kirkman fait des recommandations précises concernant le recrutement des femmes au CN:

[TRADUCTION] Il est nécessaire que le CN adopte un programme dynamique et bien planifié de recrutement pour les femmes.

Voici quelques suggestions de mesures qui pourraient être prises dans le cadre de ce programme de recrutement:

- g. A. Fixer des objectifs numériques par niveau de travail pour le recrutement de femmes.
- B. Former tous les recruteurs du bureau du personnel sur la façon d'interviewer les femmes efficacement.
- C. Mettre au point de nouveaux moyens d'aller chercher des femmes:
 - (1) Faire de la publicité dans les périodiques destinés aux femmes
 - (2) Coopérer avec les agences de placement pour femmes
 - (3) Spécifier que toutes les agences de placement sont invitées à soumettre des candidates
 - (4) Encourager la recommandation de femmes par les employés
 - (5) Confier spécifiquement à un membre du bureau du personnel la tâche d'assurer le suivi

and other leads regarding potential women candidates. Be prepared to act fast.

In July, 1978 a document entitled "Equal Opportunities Program" was sent to senior managers of the St. Lawrence Region of CN by Mr. Masse, enumerating three overarching objectives with respect to the participation of women in CN:

1. An increase in the total number of female employees at CN;
2. An increase in the number of female management employees;
3. An increase in the number of females in positions for which men only were traditionally hired.

The 1978 document contained a rather general program of action with five elements:

1. Hire female employees;
2. Increase receptiveness to female employees at CN;
3. Support the female employees at CN in their efforts to adapt and progress;
4. Project a public image of a company that is in favour of hiring female employees;
5. Periodically analyse the evolution of female manpower at CN.

It should be noted that these objectives were far less rigorous than those recommended in the CN-commissioned Boyle/Kirkman Report.

In January 1979, CN published a study entitled "Women in CN Status Report" which concluded that, systemically, progress had been slow, and in fact hardly merited being called "progress" at all. In spite of a decrease in the number of men in the CN work force, the number of women as a percentage of the work force had only increased by 1.61 per cent since 1974 when the Boyle/Kirkman Report was prepared. One section of the 1979 review carried this rubric: "Lingering Belief that Men Have First Claim to Jobs".

By February 18, 1982, 155 complaints against CN had been lodged with the Human Rights Commission. In due course, the Commission set up

immédiat aux curriculum vitae et autres renseignements concernant d'éventuelles candidatures. Être prêt à agir rapidement.

^a En juillet 1978, M. Masse a envoyé aux cadres supérieurs de la région du St-Laurent du CN, un document intitulé «Programme possibilités égales» qui énumérait trois objectifs généraux concernant la participation des femmes au CN:

- ^b 1. hausser le nombre total de femmes à l'emploi du CN;
2. hausser le nombre de femmes cadres;
- ^c 3. hausser le nombre de femmes dans des emplois traditionnellement réservés aux hommes.

Le document de 1978 énonçait un programme d'action plutôt général en cinq points:

- ^d 1. Engager du personnel féminin;
2. Approfondir notre attitude réceptive envers les femmes au travail au CN;
3. Supporter les femmes à l'emploi du CN dans leur adaptation et efforts de progrès;
- ^e 4. Donner à la société l'image d'une entreprise favorable à l'embauche des femmes;
5. Analyser périodiquement l'évolution de la main-d'œuvre féminine au CN.

On remarquera que ces objectifs étaient beaucoup moins rigoureux que les recommandations du rapport Boyle-Kirkman qui a fait suite à l'étude commandée par le CN.

^f En janvier 1979, le CN a publié une étude intitulée «Women in CN Status Report» qui concluait que, dans l'ensemble, les progrès avaient été lents et en fait ne méritaient guère d'être qualifiés de «progrès». En dépit de la diminution du nombre d'hommes dans la main-d'œuvre du CN, le nombre de femmes, en tant que pourcentage de la main-d'œuvre, ne s'était accru que de 1,61 pour 100 depuis 1974, c'est-à-dire depuis le moment où le rapport Boyle-Kirkman avait été rédigé. Une section de l'étude de 1979 portait le titre suivant: [TRADUCTION] «Persistance de la conviction que les hommes doivent avoir la priorité en matière d'emploi».

^j Le 18 février 1982, 155 plaintes contre le CN avaient été déposées devant la Commission des droits de la personne. Finalement, la Commission

the Human Rights Tribunal to consider the "class" complaint set out above.

Thirteen women testified before the Tribunal as to their experience as candidates or employees with CN. One of the witnesses, Ms. Carla Nemeroff, detailed some of the problems she faced as the only woman in her work place:

They told me they did not want me there. How did they behave? Well, they tried to confuse me. Instead of telling me things like two or three moves at a time, which is all you have to do, they would tell me about 15 moves in a row, like talking really quickly, using the numbers, like this "take a locomotive, put it there, go here, go there", you know, like really—so that I would get confused, or they would tell me to jump off the train at a switch, I would get off at the switch, and they would leave me at the switch, and they would not tell me what they were doing, they would leave me there, or they would just go off on break, and they would not tell me they were going on break. Sometimes they would leave me at a switch, or at an engine. They would say "go release the brakes on that engine and wait for my signal"; I would never hear the signal, they would go off and eat lunch and leave me there. They used to do that all the time.

According to the testimony, women were subjected to extremely unpleasant treatment by their male colleagues:

Another time, a few guys—we were on break sort of hanging around outside because it was warm out; a few guys jumped me and pretended they were going to rape me. I found that quite offensive.

Then, another time, I was bringing a train into the shop—you see, I was not a cleaner any more; I was signalling, and I was bringing a train into the shop. The boss yelled out something obscene to distract me from my work, and it was very dangerous.

By the end of 1981, there were only 57 women in "blue-collar" posts in the St. Lawrence Region of CN, being a mere 0.7 per cent of the blue-collar labour force in the region. There were 276 women occupying unskilled jobs in all the regions where CN operated, again amounting to only 0.7 per cent of the unskilled work force. By contrast, women represented, in 1981, 40.7 per cent of the total Canadian labour force. At the time, women constituted only 6.11 per cent of the total work force

a constitué un tribunal des droits de la personne pour examiner la plainte «collective» précitée.

Treize femmes sont venues raconter devant le tribunal leurs expériences comme candidates ou employées du CN. L'une des témoins, Mlle Carla Nemeroff, a exposé en détail certains des problèmes auxquels elle a dû faire face en tant qu'unique femme dans son milieu de travail:

b [TRADUCTION] Ils m'ont dit qu'ils ne voulaient pas de moi. Comment se sont-ils comportés? Et bien, ils ont essayé de m'embrouiller. Au lieu de m'apprendre deux ou trois choses à la fois, ce qui est tout ce que vous avez à faire, ils m'enseignaient 15 manœuvres de suite, comme en parlant très rapidement, en utilisant des chiffres, comme «prenez une locomotive, amenez-la là-bas, venez ici, allez là-bas.» Vous comprenez? Vraiment! Pour m'embrouiller. Ou ils me disaient de sauter du train à un poste d'aiguillage; je descendais à l'aiguillage et ils me laissaient là. Ils ne me disaient pas ce qu'ils faisaient, ils me laissaient là, ou ils partaient tout simplement à la pause sans me dire où ils allaient. Parfois, ils me laissaient à un poste d'aiguillage ou près d'une locomotive. Ils disaient «allez relâcher les freins de cette locomotive et attendez mon signal». Le signal n'arrivait jamais; ils s'en allaient et ils allaient manger et ils me laissaient là. Ils faisaient cela tout le temps.

D'après ce témoignage, les femmes faisaient l'objet d'un traitement extrêmement déplaisant de la part de leurs collègues masculins.

[TRADUCTION] Une autre fois, quelques gars—c'était la pause et nous flânions en quelque sorte à l'extérieur parce qu'il faisait chaud—quelques gars m'ont sauté dessus en faisant semblant qu'ils allaient me violer. J'ai trouvé cela des plus offensant.

Puis, une autre fois, j'aménais un train à l'atelier—vous voyez, je n'étais plus préposée au nettoyage; j'étais à la signalisation et je faisais entrer un train à l'atelier. Le chef m'a crié quelque chose d'obscène pour me distraire de mon travail, et c'était très dangereux.

À la fin de 1981, seulement 57 femmes occupaient des emplois manuels dans la région du St-Laurent du CN, ce qui représentait à peine 0,7 pour 100 des travailleurs manuels de cette région. Il y avait 276 femmes qui occupaient des emplois non spécialisés dans l'ensemble des régions où le CN exerce ses activités, ce qui représentait ici encore à peine 0,7 pour 100 de la main-d'œuvre non spécialisée. En 1981, par contre, les femmes représentaient 40,7 pour 100 de l'ensemble de la

of CN. Among blue-collar workers in Canada, 13 per cent were women during the period January to May 1982, yet female applicants for blue-collar jobs at CN constituted only 5 per cent of the total applicant pool.

The markedly low rate of female participation in so-called "non-traditional" occupations at Canadian National, namely occupations in which women typically have been significantly under-represented considering their proportion in the work force as a whole, was not fortuitous. The evidence before the Tribunal established clearly that the recruitment, hiring and promotion policies at Canadian National prevented and discouraged women from working on blue-collar jobs. The Tribunal held, a finding not challenged in this Court, that CN had not made any real effort to inform women in general of the possibility of filling non-traditional positions in the company. For example, the evidence indicated that Canadian National's recruitment program with respect to skilled crafts and trade workers was limited largely to sending representatives to technical schools where there were almost no women. When women presented themselves at the personnel office, the interviews had a decidedly "chilling effect" on female involvement in non-traditional employment; women were expressly encouraged to apply only for secretarial jobs. According to some of the testimony, women applying for employment were never told clearly the qualifications which they needed to fill the blue-collar job openings. Another hurdle placed in the way of some applicants, including those seeking employment as coach cleaners, was to require experience in soldering. Moreover, the personnel office did not itself do any hiring for blue-collar jobs. Instead, it forwarded names to the area foreman, and Canadian National had no means of controlling the decision of the foreman to hire or not to hire a woman. The

main-d'œuvre au Canada. À l'époque, les femmes ne représentaient que 6,11 pour 100 de l'ensemble de la main-d'œuvre du CN. Au cours de la période comprise entre janvier et mai 1982, les femmes ^a constituaient 13 pour 100 de la main-d'œuvre ouvrière au Canada et pourtant les candidates pour des emplois manuels au CN ne représentaient que 5 pour 100 du nombre total de candidats.

^b Ce taux remarquablement faible de la participation féminine dans les métiers dit «non traditionnels» au Canadien National, notamment dans des métiers où les femmes ont habituellement été fort sous-représentées compte tenu du pourcentage de la main-d'œuvre globale qu'elles représentent, n'est pas fortuit. La preuve dont le tribunal a été saisi établit clairement que les politiques de recrutement, d'embauche et de promotion du Canadien National ont empêché et découragé les femmes ^c d'occuper des emplois manuels. Le tribunal en est venu à la conclusion, qui n'a pas été contestée devant cette Cour, que le CN n'avait pas vraiment fait d'efforts pour informer les femmes en général ^d de la possibilité d'occuper des emplois non traditionnels au sein de la compagnie. Par exemple, il ressort de la preuve que le programme de recrutement du Canadien National dans le cas des corps de métiers était largement limité à l'envoi de ^e représentants dans les écoles techniques où il n'y avait presque aucune femme. Lorsque des femmes se présentaient au bureau du personnel, les entrevues avaient décidément un «effet de douche froide» sur la participation de femmes dans des secteurs non traditionnels; on encourageait expressément les femmes à ne postuler que des emplois de secrétaire. D'après certains témoignages, on ne disait jamais clairement aux femmes qui sollicitaient un emploi quelles étaient les conditions à remplir pour obtenir les emplois manuels disponibles. Un autre obstacle imposé à certaines candidates, y compris celles sollicitant un poste de préposé au nettoyage des wagons, consistait à exiger ^f une expérience de la soudure. En outre, le bureau du personnel ne s'occupait pas lui-même de l'embauche de travailleurs manuels. Au lieu de cela, il faisait parvenir les noms des candidats au contremaître du secteur et ainsi le Canadien National ^g n'avait aucun moyen de contrôler la décision du contremaître d'engager ou non une femme. Il est ^h

evidence indicated that the foremen were typically unreceptive to female candidates.

II

The Earlier Judgments1. *The Human Rights Tribunal*

The Human Rights Tribunal concluded that it was essential to impose upon CN a special employment program if the proportion of women in blue-collar jobs at CN was to mirror even roughly the proportion of women in similar jobs across the country, namely 13 per cent. It should be stressed that this goal appears to be modest considering that the 13 per cent participation rate of women in blue-collar jobs across Canada at the time arguably constituted a significant under-representation of women in that segment of the labour market.

For greater clarity, the Tribunal stated that its objective was simply to increase to 13 per cent the female work force in non-traditional jobs at CN in the St. Lawrence Region. To that end, the Tribunal made the following order:

ORDER

FOR THE ABOVE REASONS this Tribunal, concluding that there are in the St Lawrence Region of CN certain hiring policies or practices that are discriminatory for the purpose of section 10 of the Canadian Human Rights Act, and that these practices are not based on *bona fide* occupational requirements for the purpose of section 14 of the said Act, makes the following order, according to the powers conferred upon it by section 41:

PERMANENT MEASURES FOR
NEUTRALIZATION OF CURRENT POLICIES
AND PRACTICES

1. CN shall immediately discontinue the use of the Bennett test for entry level positions other than apprentice positions, and, within one year of the time of this decision and for the same positions, shall discontinue all mechanical aptitude tests that have a negative impact on

ressorti de la preuve que les contremaîtres étaient habituellement défavorables aux femmes candidates.

a

II

Les jugements antérieurs1. *Le tribunal des droits de la personne*

b Le tribunal des droits de la personne a conclu qu'il était essentiel d'imposer au CN un programme spécial d'emploi si l'on voulait que le pourcentage des femmes détenant des emplois manuels au CN reflète au moins approximativement le pourcentage de celles détenant des emplois similaires dans l'ensemble du pays, soit 13 pour 100. On devrait souligner que cet objectif semble modeste si l'on considère que ce 13 pour 100 de femmes cols bleus dans l'ensemble du Canada à l'époque constituait certes une forte sous-représentation des femmes dans ce secteur du marché du travail.

c e Pour plus de clarté, le tribunal a déclaré que son objectif consistait simplement à hausser jusqu'à 13 pour 100 la main-d'œuvre féminine occupant des postes non traditionnels au CN dans la région du St-Laurent. À cette fin, le tribunal a rendu l'ordonnance suivante:

ORDONNANCE

g h POUR LES MOTIFS PRÉCITÉS, ce tribunal, concluant à l'existence au CN, dans la région du St-Laurent, de certaines pratiques ou lignes de conduite d'embauche qui sont discriminatoires au sens de l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et concluant de plus que ces lignes de conduite ne sont pas fondées sur des exigences professionnelles normales au sens de l'article 14 de ladite loi, rend l'ordonnance suivante, selon les pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 41 de ladite loi:

i MESURES PERMANENTES DE
NEUTRALISATION DE POLITIQUES ET
PRATIQUES COURANTES

j 1. Le CN devra cesser immédiatement l'utilisation du test Bennett pour les postes d'entrée autres que les postes d'apprentis de même que, dans un délai d'un an à compter de la présente décision et à l'endroit des mêmes postes, cesser l'utilisation de tous tests d'aptitude méca-

women and are not warranted by the aptitude requirements of the positions being applied for.

2. CN shall immediately discontinue all practices pursued by foremen or others in which female candidates undergo physical tests not required of male candidates, mainly the test which consists of lifting a brakeshoe with one arm.

3. CN shall immediately discontinue the requirement for welding experience for all entry level positions, with the exception of apprentice positions.

4. CN shall modify its system for the dissemination of information on positions available. More specifically, within the period of one year it shall take the most suitable measures to inform the general public of all positions available.

5. CN shall immediately change the reception practices in its employment office to give female candidates complete, specific and objective information on the real requirements of non-traditional positions.

6. CN shall immediately modify its system of interviewing candidates; in particular, it shall ensure that those responsible for conducting such interviews are given strict instructions to treat all candidates in the same way, regardless of their sex.

7. Should CN wish to continue to grant foremen the power to refuse to hire persons already accepted by the employment office, it shall immediately issue a specific directive to the effect that no one shall be rejected on the basis of sex.

8. CN shall continue to implement the measures already adopted in its directive on sexual harassment with a view to eliminating from the workplace all forms of sexual harassment and discrimination.

SPECIAL TEMPORARY MEASURES

1. Within the period of one year and until the percentage of women in non-traditional jobs at CN has reached 13, CN shall undertake an information and publicity campaign inviting women in particular to apply for non-traditional positions.

2. Whereas we feel that the process of change in CN's St Lawrence Region must be accelerated and preferential measures for women are required;

nique qui ont un impact négatif pour les femmes sans être justifiés par les aptitudes requises pour les emplois postulés par les candidates.

2. Le CN devra cesser immédiatement toute pratique des contremaîtres ou de tout autre responsable visant à exiger des candidates féminines des tests physiques non imposés aux candidats masculins et notamment le test consistant à soulever d'une main une mâchoire de freins.

3. Le CN devra cesser immédiatement d'exiger des candidats une expérience déjà acquise en soudure pour tous les postes d'entrée, à l'exception des postes d'apprentis.

4. Le CN devra modifier son système de diffusion des renseignements relatifs aux emplois disponibles. Plus particulièrement, il devra, dans un délai d'un an, prendre les moyens d'information et de publicité les plus appropriés auprès du public en général pour annoncer tout poste disponible.

5. Le CN devra modifier dès maintenant les pratiques d'accueil du bureau d'embauche pour donner aux candidates féminines des informations complètes, précises et objectives sur les exigences réelles des emplois non traditionnels.

6. Le CN devra modifier dès maintenant son système d'entrevue des candidats; plus particulièrement, il devra veiller à ce que les responsables de ces entrevues aient de strictes instructions visant à traiter de la même façon tous les candidats, sans égard à leur sexe.

7. Dans la mesure où le CN voudrait continuer d'accorder aux contremaîtres le pouvoir de refuser d'embaucher des personnes déjà acceptées par le bureau d'embauche, le CN devra émettre dans l'immédiat une directive précise à leur endroit, à l'effet que nul ne peut être refusé pour des motifs de discrimination sexuelle.

8. Le CN devra poursuivre les mesures déjà adoptées dans le cadre de sa directive sur le harcèlement sexuel visant à éliminer du lieu de travail toute forme de harcèlement et de discrimination sexuels.

MESURES SPÉCIALES TEMPORAIRES

1. Le CN devra, dans un délai d'un an et jusqu'à ce que le pourcentage de femmes dans les emplois non traditionnels au CN ait atteint 13%, entreprendre une campagne d'information et de publicité pour inviter en particulier les femmes à poser leur candidature à des postes non traditionnels.

2. Considérant qu'il nous apparaît que le processus de changement dans la région du St-Laurent au CN doit être accéléré et que des mesures préférentielles visant les femmes s'imposent.

—Whereas the employer must be given a certain measure of flexibility in view of the uncertainty surrounding the question of how many qualified female workers are available;

—Whereas ideally, in order to create as soon as possible a critical mass that would allow the system to continue to correct itself, we would be inclined to require over the coming years, until the objective of 13% is achieved, the hiring of women to fill at least one non-traditional position out of every three;

—Whereas for the sake of giving more latitude and flexibility to CN in the methods employed to achieve the desired objective, we feel that it would be more prudent to require a ratio lower than one in three for the hiring of women for non-traditional positions at CN;

ACCORDINGLY, Canadian National is ordered to hire at least one woman for every four non-traditional positions filled in the future. This measure shall take effect only when CN employees who have been laid off but who are subject to recall have been recalled by CN, but not before one year has elapsed from the time of this decision, in order to give CN a reasonable length of time to adopt measures to comply with this order. When it is in effect, daily adherence to the one-in-four ratio will not be required, in order to give the employer more choice in the selection of candidates. However, it must be complied with over each quarterly period until the desired objective of having 13% of non-traditional positions filled by women is achieved.

3. Within a period of two months of this decision, CN shall appoint a person responsible with full powers to ensure the application of the special temporary measures and to carry out any other duties assigned to him by CN to implement this decision.

SUBMISSION OF DATA

CN SHALL SUBMIT TO THE COMMISSION:

1. Within 20 days of the introduction of the above-mentioned special temporary measures, an initial inventory of the number of blue-collar workers in the CN's St Lawrence Region, by sex and by position.

2. Within 20 days of the end of each quarterly period after the above-mentioned special temporary measures have begun to be applied, and for the entire duration of

Considérant par ailleurs qu'il faut laisser à l'employeur une certaine flexibilité vu l'incertitude devant laquelle nous nous trouvons sur l'ampleur du bassin de main-d'œuvre féminine qualifiée disponible.

a Considérant qu'idéalement, pour créer le plus tôt possible une masse critique qui permettrait au système de continuer à se corriger par lui-même, nous serions enclins à exiger qu'au cours des prochaines années, et jusqu'à ce que l'objectif de 13% soit atteint, au moins un poste non traditionnel sur trois soit confié, à l'embauche, à une femme.

c Considérant cependant qu'afin de donner plus de latitude et de flexibilité au CN dans les moyens à prendre pour atteindre l'objectif désiré, il nous apparaît plus prudent de fixer un nombre minimal d'embauche féminine plus faible qu'un sur trois des postes non traditionnels à être comblés au CN dorénavant.

d EN CONSÉQUENCE, il est ordonné au Canadien National d'embaucher au moins une femme sur quatre postes non traditionnels à être comblés à l'avenir. Cette mesure n'entrera en vigueur que lorsque les employés du CN actuellement mis à pied mais sujets à rappel auront été rappelés par le CN, mais, dans tous les cas, pas avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la présente décision, afin de donner au CN un délai raisonnable pour adopter les mesures nécessaires pour se conformer à cette ordonnance. Une fois en vigueur, la proportion d'un sur quatre n'aura pas à être respectée quotidiennement, ce afin de permettre à l'employeur un meilleur choix dans la sélection des candidats. Elle devra cependant être respectée dans l'ensemble de chaque période trimestrielle, jusqu'à ce que l'objectif désiré de 13% de femmes dans les postes non traditionnels soit atteint.

e g 3. Dans un délai de deux mois à compter de la présente décision, le CN devra nommer un responsable avec pleins pouvoirs pour assurer la mise en vigueur des mesures spéciales temporaires et réaliser tout autre mandat qui pourrait lui être confié par le CN relativement à la mise en œuvre de la présente décision.

PRODUCTION DE DONNÉES

LE CN DEVRA SOUMETTRE À LA COMMISSION:

i 1. Dans les vingt (20) jours suivant la mise en application des mesures spéciales temporaires susdites, un relevé initial du nombre d'employés «cols bleus» dans la région du St-Laurent au CN, par sexe et par fonction.

j 2. Dans les vingt (20) jours suivant la fin de chaque période trimestrielle à compter de la mise en application des mesures spéciales temporaires susdites et pendant

the said measures, after forwarding a copy to ATF, a report containing:

(a) a list indicating the name, sex, title and duties, date hired and employment sector of every person hired in the St Lawrence Region during the previous quarter;

(b) a detailed statement of the efforts made by CN to recruit female candidates for non-traditional positions during the previous quarter;

(c) a breakdown, by sex, of: the total number of persons who applied for non-traditional positions at CN during the previous quarter; and the total number of persons who completed, underwent or failed every test or written examination to fill a non-traditional position. This list shall include the score and rank of every person who passed the test or examination;

(d) the name, sex and changes in titles and duties, or changes in status of every employee hired for non-traditional positions after the special temporary measures come into force.

3. A statement giving the name, official title and date of appointment of the person in charge of applying the above-mentioned special temporary measures, within twenty days of his or her appointment.

It will be observed that the first part of the Order required CN to cease certain discriminatory hiring and employment practices and to alter others; the second part set a goal of 13 per cent female participation in the targeted job positions, and established a requirement to hire at least one woman to fill every four job openings until that goal was reached; and the third part required the filing of periodic reports with the Commission.

2. *The Federal Court of Appeal*

Canadian National made an application to the Federal Court of Appeal under s. 28 of the *Federal Court Act*, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, to review and set aside the Decision of the Tribunal on the following grounds:

1. That the Tribunal appointed by the Canadian Human Rights Commission erred in law by basing its Decision on erroneous findings of fact, made without regard for the material before it. Such findings are contrary to, and unsupported by the evidence.

toute la durée desdites mesures, après en avoir transmis une copie à ATF, un rapport comprenant:

a) une liste indiquant les noms, sexe, titres et fonctions, date d'embauche et secteur de travail de toute personne embauchée dans la région du St-Laurent pendant le trimestre précédent;

b) une déclaration détaillée faisant état des efforts entrepris par le CN pour recruter des candidates féminines dans des postes non traditionnels pendant le trimestre précédent;

c) le nombre total de personnes ayant posé leur candidature à des postes non traditionnels au CN pendant le trimestre précédent, par sexe; le nombre total de personnes ayant complété, passé ou échoué tout test ou examen écrit pour fins d'embauche à un poste non traditionnel. Cette liste devra comprendre les résultats et le rang de toute personne ayant réussi le test ou examen;

d) les noms, sexe et tous changements de titres et fonctions, ou changement de statut des employés embauchés à des postes non traditionnels après l'entrée en vigueur des mesures spéciales temporaires.

e) 3. Dans les vingt (20) jours suivant sa nomination, une déclaration indiquant le nom, le titre officiel et la date de nomination du responsable chargé de l'application des mesures temporaires spéciales susdites.

f) On remarquera que la première partie de l'ordonnance enjoint au CN de mettre fin à certaines pratiques discriminatoires en matière d'embauche et d'emploi et d'en modifier d'autres; la seconde partie fixe à 13 pour 100 le pourcentage cible de femmes dans les postes visés et oblige à embaucher au moins une femme pour combler un poste vacant g) sur quatre jusqu'à ce que cet objectif soit atteint; enfin, la troisième partie exige le dépôt de rapports périodiques auprès de la Commission.

2. *La Cour d'appel fédérale*

h) i) Le Canadian National s'est fondé sur l'art. 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), chap. 10, pour demander à la Cour d'appel fédérale d'examiner et d'annuler la décision du tribunal sur la foi des moyens suivants:

[TRADUCTION]

j) 1. Le tribunal constitué par la Commission canadienne des droits de la personne a commis une erreur de droit en fondant sa décision sur des constatations de fait erronées qui ne tiennent aucun compte des pièces dont il était saisi. Ces constatations sont contraires à la preuve soumise qui ne les étaient pas.

2. That the Tribunal appointed by the Canadian Human Rights Commission erred in law and exceeded its jurisdiction by imposing upon your Applicant a specific and detailed program containing mandatory quotas to redress alleged discriminatory practices, contrary to Section 41 of the Canadian Human Rights Act.
3. That the Tribunal appointed by the Canadian Human Rights Commission erred in law and exceeded its jurisdiction by ordering that your Applicant carry out said program without consultation with the Canadian Human Rights Commission as required by Section 41(2)(a) of the Canadian Human Rights Act.

In fact, both before the Federal Court of Appeal and before this Court, issue was joined primarily on the second ground of appeal, the jurisdiction of the Tribunal under s. 41(2)(a) of the *Canadian Human Rights Act* to make the impugned order.

Section 41(2) reads:

41. (1) ...

(2) If, at the conclusion of its inquiry, a Tribunal finds that the complaint to which the inquiry relates is substantiated, subject to subsection (4) and section 42, it may make an order against the person found to be engaging or to have engaged in the discriminatory practice and include in such order any of the following terms that it considers appropriate:

(a) that such person cease such discriminatory practice and, in consultation with the Commission on the general purposes thereof, take measures, including adoption of a special program, plan or arrangement referred to in subsection 15(1), to prevent the same or a similar practice occurring in the future;

(b) that such person make available to the victim of the discriminatory practice on the first reasonable occasion such rights, opportunities or privileges as, in the opinion of the Tribunal, are being or were denied the victim as a result of the practice;

(c) that such person compensate the victim, as the Tribunal may consider proper, for any or all of the wages that the victim was deprived of and any expenses incurred by the victim as a result of the discriminatory practice; and

(d) that such person compensate the victim, as the Tribunal may consider proper, for any or all additional cost of obtaining alternative goods, services, facil-

2. Le tribunal constitué par la Commission canadienne des droits de la personne a commis une erreur de droit et a outrepassé sa compétence en imposant à la requérante un programme précis et détaillé comportant des quotas obligatoires pour remédier aux actes discriminatoires allégués, contrairement à l'art. 41 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

3. Le tribunal constitué par la Commission canadienne des droits de la personne a commis une erreur de droit et a outrepassé sa compétence en ordonnant à la requérante de mettre en œuvre ledit programme sans consulter la Commission canadienne des droits de la personne, comme le requiert l'al. 41(2)a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

e En fait, tant devant la Cour d'appel fédérale que devant nous, la contestation a été liée principalement quant au second moyen d'appel, soit la compétence du tribunal, en vertu de l'al. 41(2)a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour rendre l'ordonnance contestée.

Le paragraphe 41(2) porte:

41. (1) ...

e (2) À l'issue de son enquête, le tribunal qui juge la plainte fondée peut, sous réserve du paragraphe (4) et de l'article 42, ordonner, selon les circonstances, à la personne trouvée coupable d'un acte discriminatoire

g a) de mettre fin à l'acte et de prendre des mesures destinées à prévenir les actes semblables, et ce, en consultation avec la Commission relativement à l'objet général de ces mesures; celles-ci peuvent comprendre l'adoption d'une proposition relative à des programmes, des plans ou des arrangements spéciaux visés au paragraphe 15(1);

h b) d'accorder à la victime, à la première occasion raisonnable, les droits, chances ou avantages dont, de l'avis du tribunal, l'acte l'a privée;

i c) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction qu'il juge indiquée, des pertes de salaire et des dépenses entraînées par l'acte; et

j d) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction qu'il fixe, des frais supplémentaires causés, pour recourir à d'autres biens, services, installations

ties or accommodation and any expenses incurred by the victim as a result of the discriminatory practice.

Hugessen J. allowed the application and set aside part of the Tribunal's Order, [1985] 1 F.C. 96. Insofar as the Tribunal's findings of discrimination were concerned, Hugessen J. was satisfied that no ground had been shown which would justify intervention by the Court under the provisions of s. 28 of the *Federal Court Act*. Likewise, he was not persuaded that the Tribunal committed any excess of jurisdiction in Parts 1 and 3 of the Order under review.

The only part of the Order which gave him concern was the "Special Temporary Measures" section contained in Part 2 and, in particular, paragraph 2 thereof, which imposed a hiring goal of 25 per cent on CN until such time as the goal of 13 per cent female involvement in the non-traditional work force had been achieved.

Justice Hugessen's judgment turned on his interpretation of the words "take measures ... to prevent" in the English text, and "prendre des mesures destinées à prévenir" in the French text of s. 41(2)(a). The crux of the judgment, it appears to me, is found in the following short paragraph which draws a sharp and determinative distinction between "prevention" and "cure" (at p. 102):

The sole permissible purpose for the order is prevention; it is not cure. The text requires that the order look to the avoidance of future evil. It does not allow restitution for past wrongs.

Hugessen J. quoted s. 15(1) of the Act, to which s. 41(2)(a) makes reference. It is the subsection which deals expressly with employment equity programs and it reads:

15. (1) It is not a discriminatory practice for a person to adopt or carry out a special program, plan or arrangement designed to prevent disadvantages that are likely to be suffered by, or to eliminate or reduce disadvantages that are suffered by, any group of individuals when those disadvantages would be or are based on or related to the race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status or physical

ou moyens d'hébergement, et des dépenses entraînées par l'acte.

Le juge Hugessen a accueilli la demande et annulé en partie l'ordonnance du tribunal: [1985] 1 C.F. 96. En ce qui concernait les constatations de discrimination du tribunal, le juge Hugessen était convaincu qu'on n'avait établi aucun motif justifiant l'intervention de la cour en vertu des dispositions de l'art. 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*. De même, on n'a pas réussi à le persuader que le tribunal avait outrepassé sa compétence dans les première et troisième parties de l'ordonnance en cause.

La seule partie de l'ordonnance qui le préoccupait était la section intitulée «Mesures spéciales temporaires» contenue dans la deuxième partie et, notamment, son paragraphe 2, qui impose au CN un objectif d'embauche de 25 pour 100 jusqu'à ce que l'objectif de 13 pour 100 de main-d'œuvre féminine dans des emplois non traditionnels ait été atteint.

L'opinion du juge Hugessen reposait sur son interprétation des termes «prendre des mesures destinées à prévenir» de la version française et «take measures [...] to prevent» de la version anglaise, qui figurent à l'al. 41(2)a). On trouve le fondement de son opinion, me semble-t-il, dans le petit paragraphe suivant qui établit une distinction nette et décisive entre «prévention» et «réparation» (à la p. 102):

Le seul objectif permis que peut viser l'ordonnance est la prévention et non la réparation. Le texte de loi exige de l'ordonnance qu'elle prévienne la répétition d'actes discriminatoires. Il ne permet pas de réparer les préjudices déjà causés.

Le juge Hugessen a cité le par. 15(1) de la Loi, auquel renvoie l'al. 41(2)a). C'est ce paragraphe qui traite expressément des programmes d'équité en matière d'emploi; il est ainsi conçu:

15. (1) Ne constitue pas un acte discriminatoire le fait d'adopter ou de mettre en œuvre des programmes ou des plans ou de prendre des arrangements spéciaux destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus pour des motifs fondés directement ou indirectement sur leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur couleur, leur religion, leur âge, leur sexe,

handicap of members of that group, by improving opportunities respecting goods, services, facilities, accommodation or employment in relation to that group.

Hugessen J. dealt with s. 15(1) by stating that the programs which s. 15(1) protects as non-discriminatory are voluntary in nature; by contrast, the measures which s. 41(2)(a) permits are imposed by order of the Tribunal. Section 41(2)(a) is limited to prevention in the future whereas s. 15(1) allows "the sins of the fathers to be visited upon the sons". He therefore held that when the Tribunal exercises its power under s. 41 to order the adoption of a program envisaged by s. 15, it can only order that kind of program which will meet the purposive requirements of s. 41. Hugessen J. was willing to concede that the fixing of a goal of 13 per cent women in non-traditional posts in CN in the St. Lawrence Region was a legitimate means of setting a measurable standard against which the achievement of the ultimate purpose of the order could be tested, but he emphasized that the purpose, as required by law, could only be the prevention of future acts of discrimination.

The judge went on to examine the requirement that until the goal was achieved, CN had to hire one woman for each four entries into its unskilled blue-collar labour force. He quoted *inter alia* the following passage from the decision of the Tribunal:

It will be difficult in the case of CN to remedy the marked disparity resulting from years of discriminatory practices. It is to be hoped that, with time, the imbalance will be reduced. However, it is our view that this will not be possible without the imposition of an affirmative action program.

He concluded (at p. 104):

There is nothing of prevention in this. The measure imposed is, and is stated to be, a catch-up provision whose purpose can only be to remedy the effects of past discriminatory practices. That purpose is not one which is permitted by section 41.

Hugessen J. confessed to a "certain sense of frustration" in coming to the conclusion that the Tri-

leur situation de famille ou leur handicap physique en améliorant leurs chances d'emploi ou d'avancement ou en leur facilitant l'accès à des biens, des services, installations ou moyens d'hébergement.

^a Le juge Hugessen a traité le par. 15(1) en disant que les programmes que cette disposition considère comme non discriminatoires sont volontaires par nature; par contre, les mesures que vise l'al. 41(2)a sont imposées par ordonnance du tribunal. L'alinéa 41(2)a se limite à la prévention des actes à venir alors que le par. 15(1) permet de «punir les enfants pour les péchés de leurs pères». Il conclut donc que, lorsque le tribunal exerce le pouvoir que lui confère l'art. 41 d'ordonner l'adoption d'un programme envisagé à l'art. 15, il ne peut ordonner que l'adoption de programmes conformes aux objectifs visés par l'art. 41. Le juge Hugessen était disposé à admettre que le fait de fixer un objectif de 13 pour 100 de femmes dans des postes non traditionnels au CN, pour la région du St-Laurent, constituait un moyen légitime d'établir une norme mesurable permettant de vérifier si l'objectif ultime de l'ordonnance avait été atteint, mais il a souligné que cet objectif, suivant la Loi, ne pouvait être que la prévention de futurs actes discriminatoires.

^f Il a ensuite examiné l'obligation qui était imposée au CN d'embaucher, jusqu'à ce que cet objectif soit atteint, une femme sur quatre nouveaux employés venant s'ajouter à sa main-d'œuvre manuelle non spécialisée. Il a cité notamment le passage suivant de la décision du tribunal:

^h Il sera difficile dans le cas du CN de remédier à la disproportion marquée qui résulte de pratiques suivies depuis des années. Il faut espérer qu'avec le temps, le déséquilibre sera réduit, mais il nous apparaît que la chose ne sera pas possible sans l'imposition d'un programme d'action positive dans le cas qui nous occupe.

^j Il a conclut en disant ceci (à la p. 104):

ⁱ Cela n'a rien à voir avec la prévention. Suivant les mots mêmes du tribunal, la mesure imposée est une mesure de rattrapage dont l'objectif ne peut être que de remédier aux conséquences des actes discriminatoires déjà commis. Or, cet objectif ne fait pas partie de ceux que l'article 41 autorise.

^{Le juge Hugessen a avoué ressentir «un certain sentiment d'insatisfaction» à conclure que le tribu-}

bunal had exceeded its powers in making the order, stating: "On a purely impressionistic basis, neither the goal of 13% nor the imposed hiring quota of 25% strike me as being *per se* unreasonable".

I have dealt at some length with the judgment of Hugessen J. because (i) it is the majority judgment of the Court and (ii) with great respect, I disagree with it. Pratte J., in a short judgment, sided with Hugessen J. in the view that the Tribunal's power was limited to prescribing measures for the purpose of preventing the recurrence of the discriminatory practices which had been found to exist and not to remedy the consequences of past discrimination. Pratte J. would have gone further than Hugessen J., however, and would also have set aside the second and third parts of the Order of the Tribunal. MacGuigan J. wrote a strong and cogent dissent to which I will make reference below, concluding that the Order of the Tribunal was within its jurisdiction under s. 41(2)(a). It is a view which I share.

The Attorney General of Canada did not file a factum or make any representations in the proceedings before our Court.

III

Interpreting Human Rights Legislation

Let me emphasize at the outset that the Human Rights Tribunal's findings of fact that the hiring practices of Canadian National in the St. Lawrence Region constituted systemic discrimination are not at issue before this Court. Moreover, the argument that the Human Rights Tribunal lacked jurisdiction because the Commission failed first to consult with CN in breach of s. 41(2)(a) was not pursued with great vigour. In my view, the lack of emphasis upon that argument was wise for it holds no merit. The real controversy relates solely to the legality of the remedial order issued by the Human Rights Tribunal.

nal a outrepassé ses pouvoirs en rendant l'ordonnance, disant: «De prime abord, ni l'objectif de 13 %, ni le quota d'embauchage de 25 % ne m'apparaissent, en eux-mêmes, déraisonnables».

a

J'ai traité assez longuement de l'opinion du juge Hugessen parce que: (i) elle représente l'arrêt des juges formant la majorité de la Cour et (ii), avec beaucoup d'égards, je ne la partage pas. Le juge Pratte, dans une courte opinion, s'est rallié au juge Hugessen en se disant d'avis que le pouvoir du tribunal se limitait à prescrire des mesures destinées à prévenir la récurrence des actes discriminatoires constatés et non de remédier aux conséquences d'actes discriminatoires antérieurs. Toutefois, il serait allé plus loin que le juge Hugessen et aurait aussi annulé les seconde et troisième parties de l'ordonnance du tribunal. Le juge MacGuigan a inscrit une dissidence énergique et convaincante, à laquelle je me référerai plus loin, concluant que l'ordonnance du tribunal était conforme à sa compétence en vertu de l'al. 41(2)a). C'est une opinion que je partage.

f

Le procureur général du Canada n'a pas produit de mémoire et ne s'est pas fait entendre au cours du débat devant cette Cour.

III

L'interprétation de la législation sur les droits de la personne

Qu'il me soit permis, au départ, de souligner que les constatations de fait du tribunal des droits de la personne suivant lesquelles les pratiques d'embauche du Canadian National dans la région du St-Laurent constituent de la discrimination systémique, ne sont pas en cause devant nous. De plus, l'argument portant que le tribunal des droits de la personne n'avait pas compétence parce que la Commission n'a pas consulté le CN, contrairement à l'al. 41(2)a), n'a pas été invoqué avec beaucoup de vigueur. À mon avis, on a bien fait de ne pas insister là-dessus car l'argument est sans fondement. Le vrai litige porte uniquement sur la légalité de l'ordonnance réparatrice rendue par le tribunal des droits de la personne.

j

I do not think the answer to the question posed in this appeal will be found by applying strict grammatical construction to the last twelve words of s. 41(2)(a). I say this for at least three reasons. First, such an approach renders meaningless the specific reference back to s. 15(1) contained in s. 41(2)(a). Section 15(1) of the Act is designed to save employment equity programs from attack on the ground of "reverse discrimination". If s. 41(2)(a) is read to limit the scope of such programs, no effective mandatory employment equity program could be undertaken in any circumstances, and the legislative protection offered to the principle of employment equity would be nullified. Second, in focussing solely upon the limited purposive aspect of s. 41(2)(a) itself, the dominant purpose of the *Canadian Human Rights Act* is ignored. Yet, we are not left in the dark as to the purpose of the Act as a whole. The drafters saw fit to include a specific statement of purpose in s. 2:

2. The purpose of this Act is to extend the present laws in Canada to give effect, within the purview of matters coming within the legislative authority of the Parliament of Canada, to the following principles:

(a) every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex or marital status, or conviction for an offence for which a pardon has been granted or by discriminatory employment practices based on physical handicap

Third, the case-law of this Court, some of which post-dates the judgment of the Federal Court of Appeal in the present proceedings, has a direct bearing on the outcome of this appeal. The Court has spoken on the proper interpretive attitude towards human rights codes and acts.

Je ne pense pas qu'on puisse répondre à la question soulevée dans le présent pourvoi au moyen d'une interprétation grammaticale stricte de l'expression «prévenir les actes semblables» de l'al. 41(2)a), et ce, pour au moins trois raisons. En premier lieu, une telle solution fait perdre tout son sens à la référence expresse au par. 15(1) que fait l'al. 41(2)a). Le paragraphe 15(1) de la Loi vise à protéger les programmes d'équité en matière d'emploi contre toute contestation pour le motif qu'ils constituent de la «discrimination à rebours». Si l'al. 41(2)a) était interprété de façon à limiter la portée de ces programmes, aucun programme d'équité en matière d'emploi obligatoire et efficace ne pourrait être mis en œuvre dans quelques circonstances que ce soit et la garantie législative apportée au principe de l'équité en matière d'emploi se trouverait annulée. En deuxième lieu, en ne s'intéressant qu'à l'aspect limité des objectifs de l'al. 41(2)a) lui-même, on oublie le but premier de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Pourtant, on ne nous a pas laissé dans l'incertitude quant à l'objet général de la Loi. Ses rédacteurs ont jugé bon d'inclure une déclaration d'intention expresse à l'art. 2:

2. La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne actuelle en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, aux principes suivants:

a) tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille ou l'état de personne graciée ou, en matière d'emploi, de leurs handicaps physiques;

i) En troisième lieu, la jurisprudence de cette Cour, dont une partie est postérieure à l'arrêt rendu par la Cour d'appel fédérale en l'espèce, a une incidence directe sur l'issue du présent pourvoi. La Cour s'est prononcée sur l'attitude à adopter quand il s'agit d'interpréter des lois et des codes sur les droits de la personne.

Human rights legislation is intended to give rise, amongst other things, to individual rights of vital importance, rights capable of enforcement, in the final analysis, in a court of law. I recognize that in the construction of such legislation the words of the Act must be given their plain meaning, but it is equally important that the rights enunciated be given their full recognition and effect. We should not search for ways and means to minimize those rights and to enfeeble their proper impact. Although it may seem commonplace, it may be wise to remind ourselves of the statutory guidance given by the federal *Interpretation Act* which asserts that statutes are deemed to be remedial and are thus to be given such fair, large and liberal interpretation as will best ensure that their objects are attained. See s. 11 of the *Interpretation Act*, R.S.C. 1970, c. I-23, as amended. As Elmer A. Driedger, *Construction of Statutes* (2nd ed. 1983), at p. 87 has written:

Today there is only one principle or approach, namely, the words of an Act are to be read in their entire context and in their grammatical and ordinary sense harmoniously with the scheme of the Act, the object of the Act, and the intention of Parliament.

The purposes of the Act would appear to be patently obvious, in light of the powerful language of s. 2. In order to promote the goal of equal opportunity for each individual to achieve "the life that he or she is able and wishes to have", the Act seeks to prevent all "discriminatory practices" based, *inter alia*, on sex. It is the practice itself which is sought to be precluded. The purpose of the Act is not to punish wrongdoing but to prevent discrimination.

The last point is an important one and it deserves to be underscored. There is no indication that the purpose of the *Canadian Human Rights Act* is to assign or to punish moral blameworthiness. No doubt, some people who discriminate do so out of wilful ignorance or animus. Many of the first anti-discrimination statutes focussed solely upon the behaviour of such individuals, requiring proof of "intent" to discriminate before imposing any sanctions. See Walter S. Tarnopolsky, *Discrimination and the Law in Canada* (1982), at pp.

La législation sur les droits de la personne vise notamment à favoriser l'essor des droits individuels d'importance vitale, lesquels sont susceptibles d'être mis à exécution, en dernière analyse, devant une cour de justice. Je reconnais qu'en interprétant la Loi, les termes qu'elle utilise doivent recevoir leur sens ordinaire, mais il est tout aussi important de reconnaître et de donner effet pleinement aux droits qui y sont énoncés. On ne devrait pas chercher par toutes sortes de façons à les minimiser ou à diminuer leur effet. Bien que cela puisse sembler banal, il peut être sage de se rappeler ce guide qu'offre la *Loi d'interprétation* fédérale lorsqu'elle précise que les textes de loi sont censés être réparateurs et doivent ainsi s'interpréter de la façon juste, large et libérale la plus propre à assurer la réalisation de leurs objets. Voir l'article 11 de la *Loi d'interprétation*, S.R.C. 1970, chap. I-23 et ses modifications. Comme Elmer A. Driedger l'a écrit à la p. 87 de *Construction of Statutes* (2nd ed. 1983):

[TRADUCTION] De nos jours, un seul principe ou méthode prévaut pour l'interprétation d'une loi: les mots doivent être interprétés selon le contexte, dans leur acception logique courante en conformité avec l'esprit et l'objet de la loi et l'intention du législateur.

Les objets de la Loi sembleraient tout à fait évidents, compte tenu des termes puissants de l'art. 2. Pour que tous puissent avoir des chances égales d'«épanouissement», la Loi cherche à interdire «les considérations» fondées notamment sur le sexe. C'est l'acte discriminatoire lui-même que l'on veut prévenir. La Loi n'a pas pour objet de punir la faute, mais bien de prévenir la discrimination.

Ce dernier point est important et mérite d'être souligné. Rien n'indique que l'objet de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soit d'attribuer une responsabilité morale ou de la punir. Il ne fait pas de doute que certaines personnes qui établissent des distinctions illicites le font délibérément ou par ignorance volontaire. Parmi les premières lois antidiscriminatoires, beaucoup s'intéressaient uniquement au comportement des personnes de ce genre et exigeaient la preuve de l'*«intention»* d'établir une distinction illicite pour

109-122. There were two major difficulties with this approach. One semantic problem was a continuing confusion of the notions of "intent" and "malice". The word "intent" was deprived of its meaning in common parlance and was used as a surrogate for "malice". "Intent" was not the simple willing of a consequence, but rather the desiring of harm.

This imputed meaning was coherent in the context of a statute designed to punish moral blameworthiness. However, as the second problem with a fault-based approach was revealed—that moral blame was too limited a concept to deal effectively with the problem of discrimination—an attempt was made by legislatures and courts to cleanse the word "intent" of its moral component. The emphasis upon formal causality was restored and the intent required to prove discrimination became the intent to cause a discriminatory result. The judgment of the Federal Court of Appeal in *Canadian National Railway Co. v. Canadian Human Rights Commission and Bhinder*, [1983] 2 F.C. 531, is an example of this approach (aff'd on different grounds in *Bhinder v. Canadian National Railway Co.*, [1985] 2 S.C.R. 561). The difficulty with this development was that "intent" had become so encrusted with the moral overtones of "malice" that it was often difficult to separate the two concepts. Moreover, the imputation of a requirement of "intent", even if unrelated to moral fault, failed to respond adequately to the many instances where the effect of policies and practices is discriminatory even if that effect is unintended and unforeseen. The stated purpose of human rights legislation (in the case of the Canadian Act, to prevent "discriminatory practices") was not fully implemented.

The first comprehensive judicial statement of the correct attitude towards the interpretation of human rights legislation can be found in *Insurance Corporation of British Columbia v. Heerspink*,

que puissent être imposées des sanctions. Voir Walter S. Tarnopolsky, *Discrimination and the Law in Canada* (1982), aux pp. 109 à 122. Cette conception soulevait deux difficultés majeures. Il y a avait d'abord un problème de sémantique: la confusion permanente entre la notion d'*intention* et celle d'*intention de nuire*. Le terme *«intention»* perdait son sens ordinaire pour devenir synonyme d'*intention de nuire*. L'*«intention»* ne consistait plus simplement à vouloir une conséquence, c'était vouloir nuire.

Le sens attribué était logique dans le contexte d'une loi conçue pour punir la responsabilité morale. Toutefois, avec la révélation du second problème que suscitait une conception basée sur la faute, savoir que le blâme moral était un concept trop limité pour résoudre vraiment la question de la discrimination, les législateurs et les tribunaux ont tenté de dépouiller le terme *«intention»* de sa connotation morale. L'insistance sur la causalité formelle a été rétablie et l'intention requise pour prouver la discrimination est devenue l'intention d'arriver à un résultat discriminatoire. L'arrêt de la Cour d'appel fédérale *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Commission canadienne des droits de la personne et Bhinder*, [1983] 2 C.F. 531, est un exemple de cette conception (confirmé pour des motifs différents dans l'arrêt *Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1985] 2 R.C.S. 561). La difficulté que posait ce changement, c'est que l'*«intention»* s'entourait tellement de la connotation morale d'*intention de nuire* qu'il devenait souvent difficile de séparer les deux concepts. De plus, l'imputation d'une exigence d'*«intention»*, même non liée à la faute morale, ne répondrait pas adéquatement aux nombreux cas où des politiques et pratiques ont un effet discriminatoire, même si cet effet n'a été ni voulu ni prévu. L'objectif arrêté de la législation sur les droits de la personne (qui, dans le cas de la Loi canadienne, est d'empêcher les *«actes discriminatoires»*) n'était pas entièrement réalisé.

Le premier énoncé judiciaire complet de l'attitude à adopter au sujet de l'interprétation de la législation sur les droits de la personne se retrouve dans l'arrêt *Insurance Corporation of British*

[1982] 2 S.C.R. 145, at p. 158, where Lamer J. emphasized that a human rights code "is not to be treated as another ordinary law of general application. It should be recognized for what it is, a fundamental law". This principle of interpretation was further articulated by McIntyre J., for a unanimous Court, in *Winnipeg School Division No. 1 v. Craton*, [1985] 2 S.C.R. 150, at p. 156:

Human rights legislation is of a special nature and declares public policy regarding matters of general concern. It is not constitutional in nature in the sense that it may not be altered, amended, or repealed by the Legislature. It is, however, of such nature that it may not be altered, amended, or repealed, nor may exceptions be created to its provisions, save by clear legislative pronouncement.

The emphasis upon the "special nature" of human rights enactments was a strong indication of the Court's general attitude to the interpretation of such legislation.

In *Ontario Human Rights Commission v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536, the Court set out explicitly the governing principles in the interpretation of human rights statutes. Again writing for a unanimous Court, McIntyre J. held, at pp. 546-47:

It is not, in my view, a sound approach to say that according to established rules of construction no broader meaning can be given to the Code than the narrowest interpretation of the words employed. The accepted rules of construction are flexible enough to enable the Court to recognize in the construction of a human rights code the special nature and purpose of the enactment . . . , and give it an interpretation which will advance its broad purposes. Legislation of this type is of a special nature, not quite constitutional but certainly more than the ordinary—and it is for the courts to seek out its purpose and give it effect. The Code aims at the removal of discrimination.

There can be no doubt that Canadian human rights legislation is now typically drafted to avoid reference to intention. As noted previously, the

Columbia c. Heerspink, [1982] 2 R.C.S. 145, à la p. 158, où le juge Lamer souligne qu'un code des droits de la personne ne doit pas être considéré «comme n'importe quelle autre loi d'application générale, il faut le reconnaître pour ce qu'il est, c'est-à-dire une loi fondamentale.» Ce principe d'interprétation a été précisé davantage par le juge McIntyre, au nom d'une Cour unanime, dans l'arrêt *Winnipeg School Division No. 1 c. Craton*, [1985] 2 R.C.S. 150, à la p. 156:

Une loi sur les droits de la personne est de nature spéciale et énonce une politique générale applicable à des questions d'intérêt général. Elle n'est pas de nature constitutionnelle, en ce sens qu'elle ne peut pas être modifiée, révisée ou abrogée par la législature. Elle est cependant d'une nature telle que seule une déclaration législative claire peut permettre de la modifier, de la réviser ou de l'abroger, ou encore de créer des exceptions à ses dispositions.

L'accent mis sur la «nature spéciale» des textes législatifs portant sur les droits de la personne constituait une forte indication de l'attitude générale que prendrait la Cour au sujet de l'interprétation de tels textes.

Dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, la Cour énonce explicitement les principes applicables à l'interprétation des lois sur les droits de la personne. S'exprimant encore une fois au nom de la Cour à l'unanimité, le juge McIntyre conclut, aux pp. 546 et 547:

Ce n'est pas, à mon avis, une bonne solution que d'affirmer que, selon les règles d'interprétation bien établies, on ne peut prêter au Code un sens plus large que le sens le plus étroit que peuvent avoir les termes qui y sont employés. Les règles d'interprétation acceptées sont suffisamment souples pour permettre à la Cour de reconnaître, en interprétant un code des droits de la personne, la nature et l'objet spéciaux de ce texte législatif [...] et de lui donner une interprétation qui permettra de promouvoir ses fins générales. Une loi de ce genre est d'une nature spéciale. Elle n'est pas vraiment de nature constitutionnelle, mais elle est certainement d'une nature qui sort de l'ordinaire. Il appartient aux tribunaux d'en rechercher l'objet et de le mettre en application. Le Code vise la suppression de la discrimination.

Il ne peut y avoir de doute que la législation canadienne sur les droits de la personne est normalement rédigée aujourd'hui de façon à éviter toute

Canadian Human Rights Act is addressed to "discriminatory practices". The *Ontario Human Rights Code*, R.S.O. 1980, c. 340, seeks to uphold the "equal dignity" of all men and women by preventing discrimination. In *Simpsons-Sears*, at p. 547, this Court spoke clearly as to the purpose of the Ontario Code, holding that the reach was wider than intentional discrimination:

It is the result or the effect of the action complained of which is significant. If it does, in fact, cause discrimination; if its effect is to impose on one person or group of persons obligations, penalties, or restrictive conditions not imposed on other members of the community, it is discriminatory.

The emphasis upon discriminatory effects was also held by this Court to be central to the purposes of the *Canadian Human Rights Act*: *Bhinder*, at p. 586, *per* McIntyre J. (with whom all other members of the Court concurred on this point).

A necessary implication of the focus upon discriminatory effects was recognized by the Court in *Simpsons-Sears*. At page 551, McIntyre J. held that, in determining whether an individual or entity had practised discrimination under the relevant legislation, it was appropriate for the Court to consider "adverse effect discrimination", which may be described as the imposition of obligations, penalties or restrictive conditions that result from a policy or practice which is on its face neutral but which has a disproportionately negative effect on an individual or group because of a special characteristic of that individual or group.

The rejection of a necessity to prove intent and the unequivocal adoption of the idea of "adverse effect discrimination" by the courts is the result of a commitment to the purposive interpretation of human rights legislation. An instructive example of the contemporary trend is found in the judgment of the Court of Appeal of Saskatchewan in *Canadian Odeon Theatres Ltd. v. Saskatchewan*

référence à l'intention. Comme on l'a déjà constaté, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* vise certains «actes discriminatoires». Le *Code ontarien des droits de la personne*, L.R.O. 1980, chap. 340, veut promouvoir «l'égale dignité» de l'ensemble des hommes et des femmes par la prévention de la discrimination. Dans l'arrêt *Simpsons-Sears*, à la p. 547, cette Cour s'est exprimée clairement sur l'objet du Code ontarien, jugeant que sa portée va plus loin que la discrimination volontaire:

C'est le résultat ou l'effet de la mesure dont on se plaint qui importe. Si elle crée effectivement de la discrimination, si elle a pour effet d'imposer à une personne ou à un groupe de personnes des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées aux autres membres de la société, elle est discriminatoire.

La Cour a également jugé que l'accent mis sur les effets discriminatoires est primordial pour les fins de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*: arrêt *Bhinder*, à la p. 586, le juge McIntyre (à l'avis duquel souscrivent, sur ce point, tous les autres membres de la Cour).

Dans l'arrêt *Simpsons-Sears*, la Cour a reconnu l'existence d'une conséquence nécessaire de l'accent mis sur les effets discriminatoires. À la page 551, le juge McIntyre conclut que pour déterminer si une personne morale ou physique s'est livrée à de la discrimination au sens de la loi pertinente, il convenait que la Cour examine la question de la «discrimination par suite d'un effet préjudiciable», qu'on peut définir comme l'imposition d'obligations, de peines ou de conditions restrictives résultant d'une politique ou d'une pratique qui est neutre à première vue, mais qui a un effet négatif disproportionné sur un individu ou un groupe d'individus en raison d'une caractéristique spéciale de cet individu ou de ce groupe d'individus.

Le rejet de la nécessité de prouver l'intention et l'adoption non équivoque de l'idée de «discrimination par suite d'un effet préjudiciable» par les tribunaux résultent de l'adoption de l'interprétation fondée sur l'objet de la législation sur les droits de la personne. On trouve un exemple instructif de la tendance contemporaine dans l'arrêt de la Cour d'appel de la Saskatchewan *Canadian*

Human Rights Commission, [1985] 3 W.W.R. 717, where Vancise J.A. wrote at p. 735:

Generally human rights legislation has been given a broad interpretation to ensure that the stated objects and purposes are fulfilled. A narrow restrictive interpretation which would defeat the purpose of the legislation, that is, the elimination of discrimination, should be avoided.

As discussed above, the Supreme Court in the *Simpsons-Sears* and *Bhinder* decisions has already recognized that Canadian human rights legislation is directed not only at intentional discrimination, but at unintentional discrimination as well. In particular, the prohibition of discrimination in the *Canadian Human Rights Act* has been held to reach situations of "adverse effect discrimination": *Bhinder*. But unintentional discrimination may occur in another form, with potentially greater consequences in terms of the number of people who are disadvantaged. Section 15(1) of the Act and, by extension s. 41(2)(a), was designed to meet this second problem of "systemic discrimination".

IV

Systemic Discrimination and the Special Temporary Measures Order

A thorough study of "systemic discrimination" in Canada is to be found in the Abella Report on equality in employment. The terms of reference of the Royal Commission instructed it "to inquire into the most efficient, effective and equitable means of promoting employment opportunities, eliminating systemic discrimination and assisting individuals to compete for employment opportunities on an equal basis." (Order in Council P.C. 1983-1924 of 24 June 1983). Although Judge Abella chose not to offer a precise definition of systemic discrimination, the essentials may be gleaned from the following comments, found at p. 2 of the Abella Report:

Discrimination ... means practices or attitudes that have, whether by design or impact, the effect of limiting an individual's or a group's right to the opportunities generally available because of attributed rather than actual characteristics

Odeon Theatres Ltd. v. Saskatchewan Human Rights Commission, [1985] 3 W.W.R. 717, où le juge Vancise écrit, à la p. 735:

[TRADUCTION] En général, la législation sur les droits de la personne a reçu une interprétation large afin d'assurer que ses objectifs déclarés soient atteints. Une interprétation restrictive contraire à l'objet de la législation, qui est d'éliminer la discrimination, devrait être évitée.

Comme nous l'avons vu, la Cour suprême, dans les arrêts *Simpsons-Sears* et *Bhinder*, a déjà reconnu que la législation canadienne sur les droits de la personne vise non seulement la discrimination volontaire mais aussi la discrimination involontaire. En particulier, il a été jugé que la prohibition de la discrimination par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* vise aussi les cas de «discrimination par suite d'un effet préjudiciable»: arrêt *Bhinder*. Mais la discrimination involontaire peut prendre une autre forme et avoir des conséquences potentiellement plus graves sur le plan du nombre d'individus désavantagés. Le paragraphe 15(1) de la Loi et, par extension l'al. 41(2)a), ont été conçus pour répondre à ce second problème de «discrimination systémique».

IV

La discrimination systémique et l'ordonnance de mesures spéciales temporaires

On trouve une étude exhaustive de la «discrimination systémique» au Canada dans le rapport Abella sur l'égalité en matière d'emploi. La Commission royale avait pour mandat «d'enquêter sur les moyens les plus efficaces et équitables de promouvoir les chances d'emploi, d'éliminer la discrimination systémique et d'assurer à tous les mêmes possibilités de prétendre à un emploi ...» (Décret C.P. 1983-1924 du 24 juin 1983.) Quoique le juge Abella ait choisi de ne pas donner une définition précise de la discrimination systémique, on peut en glaner l'essentiel dans les commentaires suivants, que l'on trouve à la p. 2 de son rapport:

... la discrimination s'entend des pratiques ou des attitudes qui, de par leur conception ou par voie de conséquence, gênent l'accès des particuliers ou des groupes à des possibilités d'emploi, en raison de caractéristiques qui leur sont prêtées à tort ...

It is not a question of whether this discrimination is motivated by an intentional desire to obstruct someone's potential, or whether it is the accidental by-product of innocently motivated practices or systems. If the barrier is affecting certain groups in a disproportionately negative way, it is a signal that the practices that lead to this adverse impact may be discriminatory.

This is why it is important to look at the results of a system

In other words, systemic discrimination in an employment context is discrimination that results from the simple operation of established procedures of recruitment, hiring and promotion, none of which is necessarily designed to promote discrimination. The discrimination is then reinforced by the very exclusion of the disadvantaged group because the exclusion fosters the belief, both within and outside the group, that the exclusion is the result of "natural" forces, for example, that women "just can't do the job" (see the Abella Report, pp. 9-10). To combat systemic discrimination, it is essential to create a climate in which both negative practices and negative attitudes can be challenged and discouraged. The Tribunal sought to accomplish this objective through its "Special Temporary Measures" Order. Did it have the authority to do so?

Section 41(2) of the *Canadian Human Rights Act* lists the orders that a Tribunal may make if it determines that a person has engaged in a discriminatory practice. Among the potential orders is an order for "measures" to be taken under s. 41(2)(a) "including adoption of a special program, plan or arrangement referred to in subsection 15(1), to prevent the same or a similar practice occurring in the future." The "program, plan or arrangement" referred to in s. 15(1) is any mechanism "designed to prevent disadvantages that are likely to be suffered by, or to eliminate or reduce disadvantages that are suffered by, any group of individuals when those disadvantages would be or are based on or related to" *inter alia*, sex.

Because of his stated emphasis upon the "ordinary grammatical construction" of s. 41(2)(a),

La question n'est pas de savoir si la discrimination est intentionnelle ou si elle est simplement involontaire, c'est-à-dire découlant du système lui-même. Si des pratiques occasionnent des répercussions néfastes pour certains groupes, c'est une indication qu'elles sont peut-être discriminatoires. Voilà pourquoi il est important d'analyser les conséquences des pratiques et des systèmes d'emploi.

b

En d'autres termes, la discrimination systémique en matière d'emploi, c'est la discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion, dont ni l'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination. La discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l'exclusion favorise la conviction, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe, qu'elle résulte de forces «naturelles», par exemple que les femmes «ne peuvent tout simplement pas faire le travail» (voir le rapport Abella, aux pp. 9 et 10). Pour combattre la discrimination systémique, il est essentiel de créer un climat dans lequel tant les pratiques que les attitudes négatives peuvent être contestées et découragées. Le tribunal a tenté d'atteindre cet objectif par son ordonnance de «mesures spéciales temporaires». Avait-il le pouvoir de le faire?

Le paragraphe 41(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* énumère les ordonnances qu'un tribunal peut rendre quand il constate qu'il y a eu acte discriminatoire. Parmi les ordonnances possibles, il y a l'ordonnance de «mesures» à prendre en vertu de l'al. 41(2)a), pour «prévenir les actes semblables», y compris «l'adoption d'une proposition relative à des programmes, des plans ou des arrangements spéciaux visés au paragraphe 15(1)». Les «programmes, plans ou arrangements» dont il est question au par. 15(1), ce sont tous les mécanismes «destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus pour des motifs fondés directement ou indirectement sur le sexe notamment.

En raison de son insistance expresse sur «l'interprétation grammaticale ordinaire» de l'al. 41(2)a),

Hugessen J., for the majority in the Federal Court of Appeal, offered this reading of the paragraph (at p. 102):

Reduced to its essentials, this text permits the Tribunal to order the taking of measures aimed at preventing the future occurrence of a discriminatory practice on the part of a person found to have engaged in such a practice in the past.

He stressed that “[t]he sole permissible purpose for the order is prevention” and that the text “does not allow restitution for past wrongs.” Therefore, the “program, plan or arrangement” authorized by reference to s. 15(1) would necessarily be limited by the language of s. 41(2)(a) to a mechanism designed “to prevent the same or a similar practice occurring in the future”. Hugessen J. recognized the special difficulties involved in dealing with systemic discrimination (at p. 105):

... I recognize that by its very nature systemic discrimination may require creative and imaginative preventive measures. Such discrimination has its roots, not in any deliberate desire to exclude from favour, but in attitudes, prejudices, mind sets and habits which may have been acquired over generations. It may well be that hiring quotas are a proper way to achieve the desired result.

Hugessen J. simply did not believe, without some precise factual showing, that specific hiring goals could be related to prevention, and thereby fall within s. 41(2)(a). The Special Temporary Measures ordered by the Tribunal were struck down because the employment objectives imposed in the Order were expressed in terms which, in Justice Hugessen’s view, indicated that the objective was remedial and not preventive.

To evaluate this argument it is important to remember exactly what was ordered by the Human Rights Tribunal. The impugned section of the Order was headed “Special Temporary Measures” and the heart of the employment equity program was contained in paragraph 2:

... Canadian National is ordered to hire at least one woman for every four non-traditional positions filled in the future ... When it is in effect, daily adherence to the one-in-four ratio will not be required in order to give the employer more choice in the selection of candidates.

le juge Hugessen, au nom de la majorité de la Cour d’appel fédérale, propose cette interprétation de l’alinéa (à la p. 102):

^a En substance, ce texte permet au tribunal d’ordonner à la personne qu’il a trouvée coupable d’un acte discriminatoire de prendre des mesures destinées à prévenir la répétition de cet acte.

^b Il souligne que «[l]e seul objectif permis que peut viser l’ordonnance est la prévention» et que le texte «ne permet pas de réparer les préjudices déjà causés.» Par conséquent, les «programmes [...] plans [...] ou [...] arrangements» visés au par. 15(1) qui peuvent être adoptés seraient nécessairement limités, par le texte de l’al. 41(2)a), à un mécanisme conçu pour «prévenir les actes semblables». Le juge Hugessen reconnaît que la discrimination systémique soulève des difficultés particulières (à la p. 105):

^c ... je reconnais que, de par sa nature même, la discrimination systémique peut nécessiter l’adoption de mesures préventives innovatrices et imaginatives. De tels actes discriminatoires prennent leur source, non dans une volonté délibérée de défavoriser, mais dans les attitudes, préjugés, manières de penser, et habitudes qui ont pu s’installer au cours de plusieurs générations. Il se peut bien que les quotas d’embauchage soient une bonne façon de parvenir au résultat désiré.

^f ^d Le juge Hugessen n’a tout simplement pas cru, en l’absence de faits précis, que des objectifs d’embauche spécifiques pouvaient être liés à la prévention et ainsi relever de l’al. 41(2)a). Les mesures spéciales temporaires ordonnées par le tribunal ont été annulées parce que les objectifs d’emploi y sont exprimés en des termes qui, aux yeux du juge Hugessen, indiquent qu’ils ont pour but de réparer et non de prévenir.

^h ⁱ Pour évaluer cet argument, il importe de se souvenir exactement de la teneur de l’ordonnance du tribunal des droits de la personne. La section contestée de l’ordonnance est intitulée «Mesures spéciales temporaires» et le principe du programme d’équité en matière d’emploi est énoncé au deuxième paragraphe:

^j ... il est ordonné au Canadian National d’embaucher au moins une femme sur quatre postes non traditionnels à être comblés à l’avenir [...] Une fois en vigueur, la proportion d’un sur quatre n’aura pas à être respectée quotidiennement, ce afin de permettre à l’employeur un

However, it must be complied with over each quarterly period until the desired objective of having 13% of non-traditional positions filled by women is achieved.

a meilleur choix dans la sélection des candidats. Elle devra cependant être respectée dans l'ensemble de chaque période trimestrielle, jusqu'à ce que l'objectif désiré de 13 % de femmes dans les postes non traditionnels soit atteint.

It should be underscored once again that the objective of 13 per cent female participation was not arbitrary, for it corresponded to the national average of women involved in the non-traditional occupations.

b Il est bon de rappeler une fois encore que cet objectif de 13 pour 100 de participation féminine n'était pas arbitraire; il correspondait à la moyenne nationale des femmes occupant des emplois non traditionnels.

In his dissenting opinion in the Federal Court of Appeal, MacGuigan J. accepted, as I do, that s. 41(2)(a) was designed to allow human rights tribunals to prevent future discrimination against identifiable protected groups, but he held that "prevention" is a broad term and that it is often necessary to refer to historical patterns of discrimination in order to design appropriate strategies for the future. He noted the deep roots of discrimination against women at CN. It is an uncontradicted fact that the hiring and promotion policies of CN and the enormous problems faced by the tiny minority of women in the blue-collar work force amounted to a systematic denial of women's equal employment opportunities.

c Dans son opinion dissidente en Cour d'appel fédérale, le juge MacGuigan a reconnu, tout comme je le fais, que l'al. 41(2)a) a été conçu pour permettre aux tribunaux des droits de la personne d'empêcher que des groupes protégés identifiables ne soient à l'avenir victimes de discrimination, mais il a jugé que le terme «prévention» est fort général et qu'il est souvent nécessaire de se référer à des régimes historiques de discrimination pour concevoir les stratégies appropriées à l'avenir. Il a constaté que la discrimination dont étaient victimes les femmes au CN avait des racines profondes. C'est un fait incontesté que les politiques d'embauche et de promotion du CN et les problèmes considérables auxquels doit faire face la faible minorité de femmes cols bleus reviennent à dénier systématiquement aux femmes l'égalité des chances en matière d'emploi.

Justice MacGuigan's point is made abundantly clear when one considers the context in which the challenged order was issued. It bears repeating that the Tribunal had found that at the end of 1981 only 0.7 per cent of blue-collar jobs in the St. Lawrence Region of Canadian National were held by women. The Tribunal found furthermore that the small number of women in non-traditional jobs tended to perpetuate exclusion and, in effect, to cause additional discrimination. Moreover, Canadian National knew that its policies and practices, although perhaps not discriminatory in intent, were discriminatory in effect, yet had done nothing substantial to rectify the situation. When confronted with such a case of "systemic discrimination", it may be that the type of order issued by the Tribunal is the only means by which the purpose of the *Canadian Human Rights Act* can be met. In any program of employment equity,

d Cette remarque du juge MacGuigan devient on ne peut plus claire lorsqu'on considère le contexte dans lequel l'ordonnance contestée a été rendue. Il vaut la peine de répéter que le tribunal avait constaté qu'à la fin de 1981 seulement 0,7 pour 100 des emplois manuels dans la région du St-Laurent du Canadien National étaient occupés par des femmes. Le tribunal a aussi constaté que le petit nombre de femmes occupant des emplois non traditionnels avait tendance à perpétuer leur exclusion et, en fait, à constituer une cause supplémentaire de discrimination. De plus, le Canadien National savait que ses politiques et pratiques, même si elles n'étaient peut-être pas volontairement discriminatoires, étaient effectivement discriminatoires, et pourtant il n'avait rien fait d'important pour remédier à la situation. Lorsqu'on a affaire à un tel cas de «discrimination systémique», il se peut qu'une ordonnance comme celle rendue

there simply cannot be a radical dissociation of "remedy" and "prevention". Indeed there is no prevention without some form of remedy. The point was explained clearly by Professors Greschner and Norman in their Case Comment on the majority judgment of the Federal Court of Appeal in this case, found at (1985), 63 *Can. Bar Rev.* 805, at p. 812. They emphasize that an employment equity program

... tries to break the causal links between past inequalities suffered by a group and future perpetuation of the inequalities. It simultaneously looks to the past and to the future, with no gap between cure and prevention. Any such program will remedy past acts of discrimination against the group and prevent future acts at one and the same time. That is the very point of affirmative action.

This point demands repetition . . . When a program is said to be aimed at remedying past acts of discrimination, such as by bringing women into blue-collar occupations, it necessarily is preventing future acts of discrimination because the presence of women will help break down generally the notion that such work is man's work and more specifically, will help change the practices within that workplace which resulted in the past discrimination against women. From the other perspective, when a program is said to be aimed at preventing future acts of discrimination (again by bringing women into blue-collar occupations), it necessarily is also remedying past acts of discrimination because women as a group suffered from the discrimination and are now benefitting from the program.

Unlike the remedies in s. 41(2)(b)-(d), the "remedy" under s. 41(2)(a) is directed towards a group and is therefore not merely compensatory but is itself prospective. The benefit is always designed to improve the situation for the group in the future, so that a successful employment equity program will render itself otiose.

par le tribunal soit le seul moyen de réaliser l'objet de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Dans tout programme d'équité en matière d'emploi, on ne peut tout simplement pas dissocier radicalement la «réparation» et la «prévention». En fait, il ne peut y avoir de prévention sans une forme quelconque de réparation. Les professeurs Greschner et Norman ont expliqué cela clairement dans leur commentaire de l'arrêt majoritaire de la Cour d'appel fédérale en l'espèce, qu'on trouve à (1985), 63 *R. du B. can.* 805, à la p. 812. Ils soulignent qu'un programme d'équité en matière d'emploi

c [TRADUCTION] . . . tente de rompre les liens de causalité entre les inégalités antérieures, subies par un groupe, et leur perpétuation dans l'avenir. Il regarde simultanément vers le passé et vers le futur, sans qu'aucun fossé n'existe entre réparation et prévention. Tout programme de ce genre remédiera aux actes de discrimination antérieures dont le groupe a été victime et empêchera en même temps que de tels actes soient accomplis à l'avenir. C'est le principe même de l'action positive.

Cela mérite d'être répété [. . .] Lorsqu'on dit qu'un programme vise à remédier à des actes discriminatoires antérieurs, en amenant des femmes à occuper des emplois manuels, il empêche forcément les actes de discrimination futurs du fait que la présence de femmes facilitera en général la disparition de la notion que ce genre de travail est un travail d'homme et, plus précisément, favorisera la disparition des pratiques qui, sur ces lieux du travail, occasionnaient par le passé la discrimination envers les femmes. Dans une autre perspective, lorsqu'on dit qu'un programme vise à empêcher les actes de discrimination futurs (en favorisant encore une fois l'accès des femmes à des postes manuels), il reméde par le fait même aussi aux actes de discrimination antérieurs parce que les femmes en tant que groupe ont été victimes de discrimination alors qu'elles profitent maintenant du programme.

Contrairement aux formes de réparation prévues aux al. b) à d) du par. 41(2), la «réparation» de l'al. 41(2)a vise un groupe et est donc non seulement compensatoire, mais est elle-même prospective. L'avantage est toujours conçu pour améliorer la situation du groupe à l'avenir, de sorte que le programme d'équité en matière d'emploi qui réussit se rend lui-même inutile.

To see more clearly why the Special Temporary Measures Order is prospective, it would be helpful

j Pour mieux voir pourquoi l'ordonnance de mesures spéciales temporaires est prospective, il serait

to review briefly the theoretical underpinnings of employment equity programs. I have already stressed that systemic discrimination is often unintentional. It results from the application of established practices and policies that, in effect, have a negative impact upon the hiring and advancement prospects of a particular group. It is compounded by the attitudes of managers and co-workers who accept stereotyped visions of the skills and "proper role" of the affected group, visions which lead to the firmly held conviction that members of that group are incapable of doing a particular job, even when that conclusion is objectively false. An employment equity program, such as the one ordered by the Tribunal in the present case, is designed to break a continuing cycle of systemic discrimination. The goal is not to compensate past victims or even to provide new opportunities for specific individuals who have been unfairly refused jobs or promotion in the past, although some such individuals may be beneficiaries of an employment equity scheme. Rather, an employment equity program is an attempt to ensure that future applicants and workers from the affected group will not face the same insidious barriers that blocked their forebears.

An employment equity program thus is designed to work in three ways. First, by countering the cumulative effects of systemic discrimination, such a program renders further discrimination pointless. To the extent that some intentional discrimination may be present, for example in the case of a foreman who controls hiring and who simply does not want women in the unit, a mandatory employment equity scheme places women in the unit despite the discriminatory intent of the foreman. His battle is lost.

Secondly, by placing members of the group that had previously been excluded into the heart of the work place and by allowing them to prove ability on the job, the employment equity scheme addresses the attitudinal problem of stereotyping. For example, if women are seen to be doing the job

utile d'étudier brièvement les fondements théoriques des programmes d'équité en matière d'emploi. J'ai déjà souligné que la discrimination systémique est souvent involontaire. Elle résulte de pratiques et de politiques établies qui, en fait, ont une incidence négative sur les perspectives d'embauche et d'avancement d'un groupe particulier. À cela s'ajoutent les attitudes des administrateurs et des collègues de travail qui acceptent une vision stéréotypée des compétences et du «rôle approprié» du groupe touché, laquelle vision conduit à la conviction ferme que les membres de ce groupe sont incapables de faire un certain travail, même si cette conclusion est objectivement fausse. Un programme d'équité en matière d'emploi, comme celui ordonné par le tribunal en l'espèce, est conçu pour rompre le cercle vicieux de la discrimination systémique. L'objectif n'est pas d'indemniser les victimes du passé ni même d'ouvrir de nouveaux horizons à des individus particuliers qui, par le passé, se sont vu refuser inéquitablement un emploi ou une promotion, quoique certains de ces individus puissent profiter d'un régime d'équité en matière d'emploi. Plutôt, le programme d'équité en matière d'emploi tente de faire en sorte qu'à l'avenir les postulants et les travailleurs du groupe touché n'aient pas à faire face aux mêmes barrières insidieuses qui ont arrêté leurs prédécesseurs.

Un programme d'équité en matière d'emploi comporte donc trois aspects. En premier lieu, en contrecarrant les effets cumulatifs de la discrimination systémique, un tel programme rend vaine toute discrimination supplémentaire. Dans la mesure où il existe une certaine discrimination volontaire, par exemple dans le cas d'un contremaître qui contrôle l'embauche et qui ne veut tout simplement pas de femmes dans son unité, le régime obligatoire d'équité en matière d'emploi permet d'avoir des femmes dans l'unité malgré les intentions discriminatoires du contremaître qui perd ainsi la bataille.

En second lieu, en plaçant des membres du groupe antérieurement exclu dans le milieu de travail et en leur permettant de prouver leurs capacités, le régime d'équité en matière d'emploi s'attaque au problème des attitudes stéréotypées. Par exemple, si l'on se rend compte que des

of "brakeman" or heavy cleaner or signaller at Canadian National, it is no longer possible to see women as capable of fulfilling only certain traditional occupational roles. It will become more and more difficult to ascribe characteristics to an individual by reference to the stereotypical characteristics ascribed to all women.

Thirdly, an employment equity program helps to create what has been termed a "critical mass" of the previously excluded group in the work place. This "critical mass" has important effects. The presence of a significant number of individuals from the targeted group eliminates the problems of "tokenism"; it is no longer the case that one or two women, for example, will be seen to "represent" all women. See Carol Agocs, "Affirmative Action, Canadian Style" (1986), 12 *Canadian Public Policy—Analyse de politiques* 148, at p. 149. Moreover, women will not be so easily placed on the periphery of management concern. The "critical mass" also effectively remedies systemic inequities in the process of hiring:

There is evidence that when sufficient minorities/women are employed in a given establishment, the informal processes of economic life, for example, the tendency to refer friends and relatives for employment, will help to produce a significant minority [or female] applicant flow.

(Alfred W. Blumrosen, "Quotas, Common Sense and Law in Labour Relations: Three Dimensions of Equal Opportunity", in Walter S. Tarnopolosky, ed., *Some Civil Liberties Issues of the Seventies* (1975), Toronto: Osgoode Hall Law School/York University, 5, at p. 15).

If increasing numbers of women apply for non-traditional jobs, the desire to work in blue-collar occupations will be less stigmatized. Personnel offices will be forced to treat women's applications for non-traditional jobs more seriously. In other words, once a "critical mass" of the previously excluded group has been created in the work force, there is a significant chance for the continuing self-correction of the system.

femmes sont «serre-freins» ou préposées aux gros travaux de nettoyage ou à la signalisation au Canadien National, il ne sera plus possible de considérer les femmes comme n'étant capables que d'occuper certains postes traditionnels. Il deviendra de plus en plus difficile d'attribuer à une seule personne les caractéristiques stéréotypées dont on affuble toutes les femmes.

b En troisième lieu, un programme d'équité en matière d'emploi facilite la création de ce qu'on a appelé une «masse critique» du groupe antérieurement exclu de ce milieu de travail. Cette «masse critique» a des effets importants. La présence d'un nombre important de membres du groupe visé élimine les problèmes de «symbolisme»; on ne peut plus, par exemple, considérer qu'une ou deux femmes «représentent» toutes les femmes. Voir Carol Agocs, «Affirmative Action, Canadian Style» (1986), 12 *Canadian Public Policy—Analyse de politiques* 148, à la p. 149. En outre, il ne sera pas aussi facile pour la direction de reléguer la question des femmes au second rang de ses soucis. La «masse critique» remédie efficacement aussi aux inéquités systémiques dans l'embauche:

[TRADUCTION] Il y a des preuves que lorsqu'un nombre suffisant d'individus minoritaires ou de femmes sont employés dans un établissement donné, le processus informel de la vie économique, par exemple la tendance à recommander des amis ou des parents comme candidat à l'emploi, facilite la production d'un flot important de candidats [féminins ou] minoritaires.

g (Alfred W. Blumrosen, «Quotas, Common Sense and Law in Labour Relations: Three Dimensions of Equal Opportunity», dans Walter S. Tarnopolosky (éd.), *Some Civil Liberties Issues of the Seventies* (1975), Toronto: Osgoode Hall Law School/York University, 5, à la p. 15.)

i Si un nombre croissant de femmes postulent des emplois non traditionnels, le goût d'occuper des emplois manuels paraîtra moins infamant. Les bureaux de personnel seront forcés de considérer plus sérieusement les candidatures des femmes pour des emplois non traditionnels. En d'autres termes, une fois qu'une «masse critique» du groupe antérieurement exclu aura été créée au sein de la main-d'œuvre, il y aura de bonnes chances pour que le système continue à se corriger lui-même.

When the theoretical roots of employment equity programs are exposed, it is readily apparent that, in attempting to combat systemic discrimination, it is essential to look to the past patterns of discrimination and to destroy those patterns in order to prevent the same type of discrimination in the future. It is for this reason that the language of the Tribunal's Order for Special Temporary Measures may appear "remedial". In any case, as was stressed by MacGuigan J. in his dissent, the important question is not whether the Tribunal's order tracked the precise wording of s. 41(2)(a), but whether the actual measures ordered could be construed fairly to fall within the scope of the section. One should look to the substance of the order and not merely to its wording.

Lorsque les fondements théoriques des programmes d'équité en matière d'emploi sont énoncés, il appert rapidement que, lorsqu'on tente de combattre la discrimination systémique, il est essentiel de s'attaquer aux anciens régimes discriminatoires et de les détruire afin d'empêcher à l'avenir la résurgence de cette même discrimination. C'est pour cette raison que, dans sa formulation, l'ordonnance de mesures spéciales temporaires par le tribunal peut paraître «réparatrice». Quoi qu'il en soit, comme l'a souligné le juge MacGuigan dans ses motifs de dissidence, la question qui importe est de savoir non pas si l'ordonnance du tribunal suit le texte même de l'al. 41(2)a), mais plutôt si les mesures qu'on ordonne réellement de prendre peuvent, selon une interprétation honnête, tomber sous le coup de cette disposition. Ce qu'il faut examiner c'est le contenu de l'ordonnance et non simplement sa formulation.

For the sake of convenience, I will summarize my conclusions as to the validity of the employment equity program ordered by the Tribunal. To render future discrimination pointless, to destroy discriminatory stereotyping and to create the required "critical mass" of target group participation in the work force, it is essential to combat the effects of past systemic discrimination. In so doing, possibilities are created for the continuing amelioration of employment opportunities for the previously excluded group. The dominant purpose of employment equity programs is always to improve the situation of the target group in the future. MacGuigan J. stressed in his dissent that "the prevention of systemic discrimination will reasonably be thought to require systemic remedies" (p. 120). Systemic remedies must be built upon the experience of the past so as to prevent discrimination in the future. Specific hiring goals, as Hugessen J. recognized, are a rational attempt to impose a systemic remedy on a systemic problem. The Special Temporary Measures Order of the Tribunal thus meets the requirements of s. 41(2)(a) of the *Canadian Human Rights Act*. It is a "special program, plan or arrangement" within the meaning of s. 15(1) and therefore can be ordered under s. 41(2)(a). The employment equity order is rationally designed to combat systemic discrimination in the Canadian National St. Law-

Pour des motifs de commodité, je vais résumer mes conclusions sur la validité du programme d'équité en matière d'emploi ordonné par le tribunal. Pour rendre vaine toute discrimination future, détruire les stéréotypes discriminatoires et créer la «masse critique» requise d'intégration du groupe visé à la main-d'œuvre, il est essentiel de combattre les effets de la discrimination systémique antérieure. Ce faisant, on crée des possibilités d'amélioration permanente des chances d'emploi pour le groupe autrefois exclu. L'objet dominant des programmes d'équité en matière d'emploi est toujours d'améliorer la situation future du groupe visé. Le juge MacGuigan souligne, dans ses motifs de dissidence, qu'«on peut raisonnablement s'attendre à ce que la prévention de la discrimination systémique exige des sanctions à caractère systémique» (p. 120). Les sanctions systémiques doivent être fondées sur l'expérience du passé, afin d'empêcher la discrimination future. Des objectifs d'embauche précis, comme l'a reconnu le juge Hugessen, constituent une tentative rationnelle d'imposer un correctif systémique à un problème systémique. L'ordonnance de mesures spéciales temporaires du tribunal est donc conforme à l'al. 41(2)a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Elle constitue un «programme, plan ou arrangement spécial» au sens du par. 15(1), qui peut donc être ordonné en vertu de l'al. 41(2)a). L'ordonnance

rence Region by preventing "the same or a similar practice occurring in the future".

A secondary problem must now be addressed, the fact that the Order of the Tribunal was expressed in terms of an employment goal, rather than a hiring goal. This methodology might increase the belief that the Order was remedial and not, properly speaking, preventive. The Tribunal held, however, that the systemic discrimination at CN occurred not only in hiring but once women were on the job as well. The evidence revealed that there was a high level of publicly expressed male antipathy towards women which contributed to a high turnover rate amongst women in blue-collar jobs. As well, many male workers and supervisors saw any female worker in a non-traditional job as an upsetting phenomenon and as a "job thief". To the extent that promotion was dependent upon the evaluations of male supervisors, women were at a significant disadvantage. Moreover, because women generally had a low level of seniority, they were more likely to be laid off. For the employment equity program to be effective in creating the "critical mass" and in destroying stereotypes, the goals had to be expressed in terms of actual employment. Otherwise the reasonable objectives of the scheme would have been defeated. The dominant purpose remained to improve the employment situation for women at CN in the future.

V

The Cross-Appeal

Canadian National filed a cross-appeal by which it sought to set aside the entire decision and Order of the Tribunal for the reasons set out in the judgment of Pratte J. in the Federal Court of Appeal. In view of my disposition of the appeal, it is obviously unnecessary to discuss the merits of the cross-appeal.

d'équité en matière d'emploi est logiquement conçue pour combattre la discrimination systémique dans la région du St-Laurent du Canadien National par la prévention d'«actes semblables».

a

Il faut maintenant s'attaquer à un problème secondaire, savoir le fait que l'ordonnance du tribunal est exprimée en termes d'objectifs d'emploi plutôt que d'objectifs d'embauche. Cette méthodologie est susceptible d'apporter de l'eau au moulin de ceux qui croient que l'ordonnance est réparatrice et non, à proprement parler, préventive. Le tribunal a toutefois jugé qu'il y avait discrimination systémique au CN non seulement au moment de l'embauche, mais aussi en milieu de travail. La preuve a révélé une large mesure d'antipathie masculine exprimée publiquement à l'égard des femmes, ce qui a contribué à un taux élevé de roulement du personnel féminin dans les emplois manuels. De même, un bon nombre de travailleurs et de surveillants masculins considèrent qu'une femme dans un emploi non traditionnel est un phénomène dangereux et une «voleuse de job». Dans la mesure où les promotions dépendaient des évaluations de surveillants masculins, les femmes étaient en désavantage marqué. De plus, étant donné que les femmes en général avaient peu d'ancienneté, elles risquaient davantage d'être mises à pied. Pour que le programme d'équité en matière d'emploi parvienne à créer une «masse critique» et à détruire les stéréotypes, les objectifs devaient être exprimés en termes d'emplois vérifiables. Autrement, les objectifs raisonnables du régime auraient été contrecarrés. L'objectif dominant était toujours d'améliorer la situation future des femmes en matière d'emploi au CN.

h

V

Le pourvoi incident

i Le Canadien National a formé un pourvoi incident en vue d'obtenir l'annulation de toute la décision et ordonnance du tribunal pour les raisons énoncées dans les motifs du juge Pratte de la Cour d'appel fédérale. Vu la solution que j'apporte au litige, il n'est manifestement pas nécessaire de se prononcer sur le fond du pouvoir incident.

VI

Conclusion

I would allow the appeal with costs, reverse the decision of the Federal Court of Appeal and restore in its entirety the Order of the Human Rights Tribunal. The cross-appeal is therefore dismissed with costs.

Appeal allowed with costs and cross-appeal dismissed with costs.

*Solicitors for Action Travail des Femmes:
Rivest, Castiglio, Castiglio, LeBel & Schmidt,
Montréal.*

*Solicitors for the Canadian National Railway
Co.: Alphonse Giard and Rolland Boudreau,
Montréal.*

*Solicitors for the Canadian Human Rights
Commission: René Duval and Anne Trotier,
Ottawa.*

VI

Conclusion

Je suis d'avis d'accueillir le pourvoi avec dépens, ^a d'infirmer l'arrêt de la Cour d'appel fédérale et de rétablir en son entier l'ordonnance du tribunal des droits de la personne. Le pourvoi incident est donc rejeté avec dépens.

Pourvoi accueilli avec dépens et pourvoi incident rejeté avec dépens.

*Procureurs d'Action Travail des Femmes:
Rivest, Castiglio, Castiglio, LeBel & Schmidt,
Montréal.*

*Procureurs de la Compagnie des chemins de fer
nationaux du Canada: Alphonse Giard et Rolland
Boudreau, Montréal.*

*Procureurs de la Commission canadienne des
droits de la personne: René Duval et Anne Trotier,
Ottawa.*