

**Battlefords and District Co-operative Ltd.** *Appellant*

v.

**Betty-Lu Clara Gibbs** *Respondent*

and

**The Saskatchewan Human Rights Commission** *Respondent*

and

**The Council of Canadians with Disabilities, the Canadian Human Rights Commission, the Ontario Human Rights Commission and the Canadian Mental Health Association** *Interveners*

INDEXED AS: BATTLEFORDS AND DISTRICT CO-OPERATIVE LTD. v. GIBBS

File No.: 24342.

Hearing and judgment: May 1, 1996.

Reasons delivered: October 31, 1996.

Present: Lamer C.J. and La Forest, L'Heureux-Dubé, Sopinka, Gonthier, Cory, McLachlin, Iacobucci and Major JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR SASKATCHEWAN

*Civil rights — Discrimination — Mental disability — Insurance — Employer's insurance policy providing income replacement scheme for employees rendered unable to work — In case of mental illness or disability, benefits terminated after two years unless employee remains in mental institution — Whether scheme discriminatory — The Saskatchewan Human Rights Code, S.S. 1979, c. S-24.1, s. 16(1).*

G, an employee of the appellant, became disabled as a result of a mental disorder and was unable to perform the duties of her occupation. During the 90 days following the onset of her disability, G used up her sick leave

**Battlefords and District Co-operative Ltd.** *Appelante*

c.

**Betty-Lu Clara Gibbs** *Intimée*

et

**La Saskatchewan Human Rights Commission** *Intimée*

et

**Le Conseil des Canadiens avec déficiences, la Commission canadienne des droits de la personne, la Commission ontarienne des droits de la personne et l'Association canadienne pour la santé mentale** *Intervenants*

RÉPERTORIÉ: BATTLEFORDS AND DISTRICT CO-OPERATIVE LTD. c. GIBBS

N<sup>o</sup> du greffe: 24342.

Audition et jugement: 1<sup>er</sup> mai 1996.

Motifs déposés: 31 octobre 1996.

Présents: Le juge en chef Lamer et les juges La Forest, L'Heureux-Dubé, Sopinka, Gonthier, Cory, McLachlin, Iacobucci et Major.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DE LA SASKATCHEWAN

*Libertés publiques — Discrimination — Incapacité mentale — Assurance — Police d'assurance d'un employeur comportant un régime de remplacement du revenu pour les employés devenus incapables de travailler — En cas de maladie ou de déficience mentale, l'indemnité cesse d'être versée au bout de deux ans, sauf si l'employé demeure interné dans un établissement psychiatrique — Le régime est-il discriminatoire? — The Saskatchewan Human Rights Code, S.S. 1979, ch. S-24.1, art. 16(1).*

G, une employée de l'appelante, est devenue invalide et incapable d'exercer ses fonctions en raison d'un trouble mental. Durant les 90 jours qui ont suivi le début de son incapacité, elle a épuisé ses congés de maladie et a

and was then paid benefits under an insurance policy the appellant offered to its employees as a benefit of employment. Under the terms of the policy, any employee who was rendered unable to work was provided with a replacement income. If the disability in question was a mental illness, however, a clause in the policy provided that the replacement income benefit would terminate after two years, even if the person was unable ever to resume employment, unless the person with the mental disability remained in a mental institution. G's insurance benefits were terminated after two years. Had she been unable to work because of a physical disability, the income replacement benefit would have continued, without regard to institutionalization. G filed a complaint claiming that the insurance provision violated s. 16(1) of the *Saskatchewan Human Rights Code*, which provides that no employer may discriminate against any person with respect to any "term or condition of employment" because of a disability. A board of inquiry determined that the policy was discriminatory and referred the matter back to the employer for remedial action. The Court of Queen's Bench and the Court of Appeal upheld the ruling.

*Held:* The appeal should be dismissed.

*Per* Lamer C.J. and La Forest, L'Heureux-Dubé, Sopinka, Gonthier, Cory, Iacobucci and Major JJ.: Human rights legislation is "fundamental" or "quasi-constitutional" and as such should be interpreted in a broad and purposive manner. On its face, it appears that here the complainant was denied a benefit as a result of her mental disability, thus falling into the definition of discrimination set out in *Andrews*. Following a purposive approach, it is not a justification for the employer to point out that the plan treated all employees equally prior to the materialization of the risk of disability. A contract that explicitly provides for distinctions on prohibited grounds, albeit distinctions that only potentially occur in the future, is contrary to the objects of human rights legislation. The Court of Appeal was correct, in the circumstances of this case, in finding discrimination on the basis of a comparison between the insurance benefits offered to those unable to work because of a physical disability and those unable to work because of a mental disability. The case law has consistently held that it is not fatal to a finding of discrimination based on a prohibited ground that not all persons bearing the relevant characteristic have been discriminated against. This Court's decision in *Brooks* further supports the conclusion that discrimination against a subset of the relevant

touché des prestations d'assurance que l'appelante offrait à ses employés à titre d'avantage social. La police stipulait que tout employé devenu incapable de travailler toucherait une indemnité de remplacement de son revenu. Toutefois, si l'incapacité en question résultait d'une maladie mentale, une clause de la police prévoyait que l'indemnité de remplacement du revenu cesserait d'être versée au bout de deux ans même si la personne était incapable à jamais de retourner au travail, sauf si elle demeurait internée dans un établissement psychiatrique. Les prestations d'assurance de G ont cessé de lui être versées au bout de deux ans. Si elle avait été incapable de travailler en raison d'une incapacité physique, le versement de l'indemnité de remplacement du revenu se serait poursuivi, sans égard au placement dans un établissement. G a déposé une plainte dans laquelle elle alléguait que la disposition de la police d'assurance violait le par. 16(1) du *Saskatchewan Human Rights Code*, qui prévoit qu'aucun employeur ne doit, en matière de «conditions ou modalités de travail», faire preuve de discrimination envers une personne en raison d'une incapacité. Une commission d'enquête a décidé que la police était discriminatoire et a renvoyé le tout à l'employeur pour qu'il remédie à la situation. La Cour du Banc de la Reine et la Cour d'appel ont confirmé cette décision.

*Arrêt:* Le pourvoi est rejeté.

*Le* juge en chef Lamer et les juges La Forest, L'Heureux-Dubé, Sopinka, Gonthier, Cory, Iacobucci et Major: Les lois en matière de droits de la personne sont «fondamentales» ou «quasi constitutionnelles» et il y a donc lieu de leur donner une interprétation large et fondée sur l'objet visé. À première vue, il semble que la plaignante, en l'espèce, a été privée d'un avantage en raison de son incapacité mentale, ce qui correspond à la définition de la discrimination donnée dans l'arrêt *Andrews*. Suivant la méthode d'interprétation fondée sur l'objet visé, l'employeur ne peut pas faire valoir, pour se justifier, que le régime traitait tous les employés sur un pied d'égalité avant la matérialisation du risque d'incapacité. Un contrat qui prescrit explicitement des distinctions fondées sur des motifs illicites, même s'il est seulement possible que ces distinctions se concrétisent dans l'avenir, va à l'encontre des objets des lois en matière de droits de la personne. La Cour d'appel a eu raison, dans les circonstances de la présente affaire, de conclure à l'existence de discrimination fondée sur une comparaison entre les prestations d'assurance offertes aux personnes incapables de travailler à cause d'une incapacité physique et celles offertes aux personnes incapables de travailler à cause d'une incapacité mentale. Les tribunaux ont constamment statué qu'il n'est pas erroné de

group, in this case the mentally disabled, may be considered discrimination against the relevant group generally for the purposes of human rights legislation.

It is appropriate in the circumstances of this case to compare the benefits received by the mentally disabled with those received by the physically disabled. Human rights law frequently distinguishes between physical and mental disability. A second broad factor that should influence a purposive approach is the particular historical disadvantage faced by persons with mental disabilities. The first step in determining the appropriate group to compare to mentally disabled employees in this case is to determine the purpose of the disability plan in all the circumstances. It is apparent that the plan at issue here was designed to insure employees against the income-related consequences of becoming disabled and unable to work. Consequently, in determining whether the clause which limits the benefits extended to mentally disabled employees discriminates against the mentally disabled, it is appropriate to compare their income replacement benefits with those receiving disability benefits generally. The mental disability and the physical disability insurance were designed for the same purpose. However, the benefits are limited if an employee has a mental disability. Since a benefit is limited "because of" disability, the insurance plan provided by the appellant employer in the present case contravenes s. 16 of the *Saskatchewan Human Rights Code*.

*Per McLachlin J.:* Sopinka J.'s conclusion is agreed with, but concerns are expressed with respect to the formulation of the proposed purpose test. So long as the purpose is formulated broadly with reference to the need which the plan seeks to address and without reference to specific injuries or specific groups of people, it functions well. However, if the purpose is defined in terms of specific injuries or a specific target group, problems arise. If it is open to the employer and employee to define the purpose of benefits narrowly by reference to a target group without discrimination, the result may be to condone exclusion of many valid claims and permit *de facto* discrimination. On the other hand, if the employer

conclude à l'existence de discrimination fondée sur un motif illicite quand les personnes qui présentent la caractéristique pertinente n'ont pas toutes été victimes de discrimination. L'arrêt *Brooks* de notre Cour étaye aussi la conclusion que, pour l'application des lois en matière de droits de la personne, la discrimination envers une partie du groupe donné, en l'occurrence les personnes atteintes d'une incapacité mentale, peut être considérée comme de la discrimination envers le groupe donné en général.

Il convient, dans les circonstances de la présente affaire, de comparer les avantages reçus par les handicapés mentaux avec ceux reçus par les handicapés physiques. Les lois en matière de droits de la personne établissent souvent une distinction entre l'incapacité physique et l'incapacité mentale. Un second facteur général qui devrait influencer sur la méthode fondée sur l'objet visé est le désavantage particulier dont les handicapés mentaux ont de tout temps été victimes. Pour décider avec quel groupe il convient de comparer les employés atteints d'une incapacité mentale en l'espèce, il faut commencer par déterminer l'objet du régime d'invalidité, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Il appert que le régime en cause dans la présente affaire était destiné à assurer les employés contre les conséquences sur leur revenu de leur incapacité de travailler pour cause d'invalidité. En conséquence, pour décider si la clause qui limite les prestations des employés atteints d'une incapacité mentale est discriminatoire envers les handicapés mentaux, il convient de comparer leur indemnité de remplacement du revenu avec celle versée en général aux employés atteints d'une incapacité. L'assurance invalidité mentale et l'assurance invalidité physique visent le même objet. Toutefois, les prestations sont limitées si l'employé est atteint d'une incapacité mentale. Puisque l'indemnité est limitée «en raison» d'une incapacité, le régime d'assurance fourni par l'employeur appelant en l'espèce viole l'art. 16 du *Saskatchewan Human Rights Code*.

*Le juge McLachlin:* Il y a accord avec la conclusion à laquelle arrive le juge Sopinka, mais des préoccupations sont exprimées au sujet de la formulation du critère de l'objet visé qu'il propose. Dans la mesure où l'objet est formulé de façon large par rapport au besoin auquel le régime cherche à répondre et sans mentionner des blessures particulières ou des groupes particuliers de personnes, il fonctionne bien. Cependant, si l'objet est défini en fonction de blessures particulières ou d'un groupe cible particulier, des problèmes surgissent. S'il est loisible à l'employeur et à l'employé de donner à l'objet des indemnités une définition stricte fondée sur un groupe cible sans discrimination, il pourra en résulter

provides even a minimal benefit to a person other than the target group, the purpose expands and discrimination is established. In defining the purpose of schemes, reference should thus not be made to specific disabilities and specific target groups. To permit this is to permit the kind of reasoning which led tribunals and courts in the past to deny benefits to pregnant women, on the ground that the schemes in question were intended to compensate for illness only. The focus of the inquiry should be placed on the need being provided for rather than on the class of person being compensated.

une tolérance de l'exclusion de nombreuses réclamations valides et de l'existence d'une discrimination de fait. Par ailleurs, si l'employeur accorde une indemnité, même minime, à une personne ne faisant pas partie du groupe cible, il y a élargissement de l'objet et l'existence de discrimination est établie. Pour définir l'objet des régimes, il n'y a donc pas lieu de mentionner des incapacités particulières et des groupes cibles particuliers. Permettre cela revient à autoriser le type de raisonnement qui, dans le passé, a amené des tribunaux administratifs et judiciaires à refuser de verser des indemnités aux femmes enceintes, pour le motif que les régimes en cause étaient conçus pour l'indemnisation de maladies seulement. L'examen devrait être axé sur le besoin auquel on répond plutôt que sur la catégorie de personnes indemnisées.

### Cases Cited

By Sopinka J.

**Applied:** *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1219; **referred to:** *Insurance Corp. of British Columbia v. Heerspink*, [1982] 2 S.C.R. 145; *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536; *Zurich Insurance Co. v. Ontario (Human Rights Commission)*, [1992] 2 S.C.R. 321; *Andrews v. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 143; *University of British Columbia v. Berg*, [1993] 2 S.C.R. 353; *Janzen v. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1252; *R. v. Swain*, [1991] 1 S.C.R. 933.

By McLachlin J.

**Referred to:** *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1219.

### Jurisprudence

Citée par le juge Sopinka

**Arrêt appliqué:** *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219; **arrêts mentionnés:** *Insurance Corp. of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145; *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536; *Zurich Insurance Co. c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [1992] 2 R.C.S. 321; *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143; *Université de la Colombie-Britannique c. Berg*, [1993] 2 R.C.S. 353; *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252; *R. c. Swain*, [1991] 1 R.C.S. 933.

Citée par le juge McLachlin

**Arrêt mentionné:** *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219.

### Statutes and Regulations Cited

*Canadian Charter of Rights and Freedoms*, s. 15(1).  
*Saskatchewan Human Rights Code*, S.S. 1979, c. S-24.1 [am. 1989-90, c. 23], ss. 2(1)(d.1), (i.1), 3, 15, 16(1).

### Lois et règlements cités

*Charte canadienne des droits et libertés*, art. 15(1).  
*Saskatchewan Human Rights Code*, S.S. 1979, ch. S-24.1 [mod. 1989-90, ch. 23], art. 2(1)(d.1), (i.1), 3, 15, 16(1).

### Authors Cited

Canada. House of Commons. Sub-Committee on Equality Rights. *Equality for All: Report of the Parliamentary Committee on Equality Rights*. Ottawa: Queen's Printer, 1985.

### Doctrine citée

Canada. Chambre des communes. Sous-comité sur les droits à l'égalité. *Égalité pour tous: rapport du Comité parlementaire sur les droits à l'égalité*. Ottawa: Imprimeur de la Reine, 1985.

APPEAL from a judgment of the Saskatchewan Court of Appeal (1994), 120 Sask. R. 166, 68

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel de la Saskatchewan (1994), 120 Sask. R. 166, 68

W.A.C. 166, 116 D.L.R. (4th) 109, [1994] 8 W.W.R. 609, 5 C.C.E.L. (2d) 1, 24 C.C.L.I. (2d) 1, 21 C.H.R.R. D/211, 94 C.L.L.C. ¶17,028, [1995] I.L.R. ¶1-3121, affirming a judgment of the Court of Queen's Bench (1993), 107 Sask. R. 202, 47 C.C.E.L. 211, 14 C.C.L.I. (2d) 308, 18 C.H.R.R. D/387, 93 C.L.L.C. ¶17,009, affirming a decision of the Board of Inquiry (1992), 18 C.H.R.R. D/384, 92 C.L.L.C. ¶17,044. Appeal dismissed.

*Robert G. Richards and Robert W. Leurer*, for the appellant.

*Milton C. Woodard*, for the respondents.

*Carolyn McCool*, for the intervener the Council of Canadians with Disabilities.

*William Pentney and Margaret-Rose Jamieson*, for the intervener the Canadian Human Rights Commission.

*M. David Lepofsky and Anthony D. Griffin*, for the intervener the Ontario Human Rights Commission.

*Janet L. Budgell and Jonathan P. A. Batty*, for the intervener the Canadian Mental Health Association.

The judgment of Lamer C.J. and La Forest, L'Heureux-Dubé, Sopinka, Gonthier, Cory, Iacobucci and Major J.J. was delivered by

SOPINKA J. — This appeal, which was dismissed on the date of the hearing with reasons to follow, concerns an allegedly discriminatory insurance policy which was offered as a “benefit of employment” to employees of the appellant, Battlefords and District Co-operative Ltd. The insurance policy in question provides an income replacement scheme, whereby employees who are rendered unable to work are provided with income replacement for as long as they are incapable of returning to their jobs. Where the cause of an employee's inability to work is a mental illness or mental disability, however, the income replacement benefits

W.A.C. 166, 116 D.L.R. (4th) 109, [1994] 8 W.W.R. 609, 5 C.C.E.L. (2d) 1, 24 C.C.L.I. (2d) 1, 21 C.H.R.R. D/211, 94 C.L.L.C. ¶17,028, [1995] I.L.R. ¶1-3121, qui a confirmé un jugement de la Cour du Banc de la Reine (1993), 107 Sask. R. 202, 47 C.C.E.L. 211, 14 C.C.L.I. (2d) 308, 18 C.H.R.R. D/387, 93 C.L.L.C. ¶17,009, qui avait confirmé une décision de la commission d'enquête (1992), 18 C.H.R.R. D/384, 92 C.L.L.C. ¶17,044. Pourvoi rejeté.

*Robert G. Richards et Robert W. Leurer*, pour l'appelante.

*Milton C. Woodard*, pour les intimées.

*Carolyn McCool*, pour l'intervenant le Conseil des Canadiens avec déficiences.

*William Pentney et Margaret-Rose Jamieson*, pour l'intervenante la Commission canadienne des droits de la personne.

*M. David Lepofsky et Anthony D. Griffin*, pour l'intervenante la Commission ontarienne des droits de la personne.

*Janet L. Budgell et Jonathan P. A. Batty*, pour l'intervenante l'Association canadienne pour la santé mentale.

Version française du jugement du juge en chef Lamer et des juges La Forest, L'Heureux-Dubé, Sopinka, Gonthier, Cory, Iacobucci et Major rendu par

LE JUGE SOPINKA — Le présent pourvoi, qui a été rejeté à l'audience pour des motifs devant suivre, concerne une police d'assurance qui a été offerte à titre d'«avantage social» aux employés de l'appelante, Battlefords and District Co-operative Ltd., et qui serait discriminatoire. Cette police d'assurance comporte un régime de remplacement du revenu qui permet aux employés devenus incapables de travailler de bénéficier d'une indemnité de remplacement de leur revenu tant qu'ils sont incapables de retourner au travail. Cependant, si l'incapacité de travailler d'un employé est due à une maladie ou déficience mentale, l'indemnité de

are terminated after only two years unless the employee remains housed within a mental institution. The question before the Court in this appeal can be briefly stated as follows: Is the insurance scheme provided by the appellant discriminatory within the meaning of s. 16(1) of *The Saskatchewan Human Rights Code*, S.S. 1979, c. S-24.1. Specifically, the Court must answer whether the insurance scheme's differentiation between mentally disabled employees and physically disabled employees amounts to "discrimination" under the Code.

### Facts

Betty-Lu Clara Gibbs (the respondent) is an employee of Battlefords and District Co-operative Limited (the appellant). On November 30, 1987, Ms. Gibbs became disabled as a result of a mental disorder and was unable to perform the duties of her occupation. During the 90 days following the onset of her disability, Ms. Gibbs used up her sick leave and was then paid benefits under an insurance policy (Group Policy No. G-369) from March 5, 1988 to March 4, 1990. The policy in question was issued by the Co-operators Life Insurance Company and was extended to Ms. Gibbs through the collective agreement that existed between her employer and the union.

Under the terms of the policy, any employee who was rendered unable to work was provided with a steady stream of replacement income. The benefit was available for all employees regardless of status. As long as the employee had incurred a disability rendering him or her unable to work, the employee would receive replacement income. If the disability in question were a mental illness, however, clause 10.6 of the policy provided that the replacement income benefit would terminate after two years, even if the person was unable ever to resume employment. Benefits for the mentally disabled would only continue beyond the two-year period if the person with the mental disability remained in a mental institution.

remplacement du revenu cesse d'être versée au bout de deux ans seulement, sauf si l'employé demeure interné dans un établissement psychiatrique. La question que notre Cour doit trancher dans le présent pourvoi peut se résumer ainsi: le régime d'assurance offert par l'appelante est-il discriminatoire au sens du par. 16(1) du *Saskatchewan Human Rights Code*, S.S. 1979, ch. S-24.1? Plus précisément, notre Cour doit décider si la distinction établie dans le régime d'assurance entre les employés atteints d'une incapacité mentale et ceux atteints d'une incapacité physique constitue de la «discrimination» au sens du Code.

### Les faits

Betty-Lu Clara Gibbs (l'intimée) est une employée de Battlefords and District Co-operative Limited (l'appelante). Le 30 novembre 1987, M<sup>me</sup> Gibbs est devenue invalide et incapable d'exercer ses fonctions en raison d'un trouble mental. Durant les 90 jours qui ont suivi le début de son incapacité, elle a épuisé ses congés de maladie et a touché des prestations d'assurance (police collective n<sup>o</sup> G-369) du 5 mars 1988 au 4 mars 1990. La police en question avait été délivrée par la Co-operators Life Insurance Company et M<sup>me</sup> Gibbs en a bénéficié grâce à la convention collective conclue entre son employeur et le syndicat.

La police stipulait que tout employé devenu incapable de travailler toucherait une indemnité régulière de remplacement de son revenu. Cette indemnité était offerte à tous les employés sans exception. L'employé atteint d'une incapacité le rendant incapable de travailler aurait droit à une telle indemnité. Toutefois, si l'incapacité en question résultait d'une maladie mentale, la clause 10.6 de la police prévoyait que l'indemnité de remplacement du revenu cesserait d'être versée au bout de deux ans, même si la personne était incapable à jamais de retourner au travail. Le versement de l'indemnité aux personnes atteintes d'une incapacité mentale ne se poursuivrait au-delà de la période de deux ans que si l'intéressé demeurerait interné dans un établissement psychiatrique.

2

3

4 Because of clause 10.6, Ms. Gibbs' insurance benefits were terminated in March of 1990. Had Ms. Gibbs' injury been physical in nature, the benefits would have continued until age 65 whether or not Ms. Gibbs was housed in an institution. As a result of this discrepancy, Ms. Gibbs claimed that the insurance provision was a discriminatory term of her employment, contrary to the provisions of *The Saskatchewan Human Rights Code*.

5 Ms. Gibbs filed her complaint pursuant to s. 16(1) of the Code. Under that provision, no employer may discriminate against any person with respect to any "term or condition of employment" because of a disability. A Board of Inquiry considered Ms. Gibbs' complaint and determined that the policy was discriminatory: (1992), 18 C.H.R.R. D/384, 92 C.C.L.C. ¶17,044. The Board referred the matter back to the employer for remedial action, and the employer appealed to the Saskatchewan Court of Queen's Bench.

6 The employer's appeal was dismissed by Lawton J. ((1993), 107 Sask. R. 202, 47 C.C.E.L. 211, 14 C.C.L.I. (2d) 308, 18 C.H.R.R. D/387, 93 C.L.L.C. ¶17,009), and the employer appealed this decision to the Saskatchewan Court of Appeal. Once again, the employer's appeal was dismissed, with dissenting reasons delivered by Wakeling J.A.: (1994), 120 Sask. R. 166, 68 W.A.C. 166, 116 D.L.R. (4th) 109, [1994] 8 W.W.R. 609, 5 C.C.E.L. (2d) 1, 24 C.C.L.I. (2d) 1, 21 C.H.R.R. D/211, 94 C.L.L.C. ¶17,028, [1995] I.L.R. ¶1-3121. The employer now appeals to this Court.

#### Relevant Legislation

##### *The Saskatchewan Human Rights Code*

7 Prior to the 1989-90 Legislative Session, s. 16(1) of *The Saskatchewan Human Rights Code* provided as follows:

16. — (1) No employer shall refuse to employ or continue to employ or otherwise discriminate against any person or class of persons with respect to employ-

Conformément à la clause 10.6, les prestations d'assurance de M<sup>me</sup> Gibbs ont cessé de lui être versées en mars 1990. Si elle avait souffert d'une incapacité physique, elle aurait continué de toucher ces prestations jusqu'à l'âge de 65 ans, peu importe qu'elle ait ou non été internée. Elle a prétendu qu'en raison de cette distinction la disposition de la police d'assurance constituait une condition de travail discriminatoire, contraire au *Saskatchewan Human Rights Code*.

Madame Gibbs a déposé sa plainte conformément au par. 16(1) du Code. Celui-ci prévoit qu'aucun employeur ne doit, en matière de [TRADUCTION] «conditions ou modalités de travail», faire preuve de discrimination envers une personne en raison d'une incapacité. Une commission d'enquête a examiné la plainte de M<sup>me</sup> Gibbs et a décidé que la police était discriminatoire: (1992), 18 C.H.R.R. D/384, 92 C.L.L.C. ¶17,044. La commission a renvoyé le tout à l'employeur pour qu'il remédie à la situation, et celui-ci a interjeté appel devant la Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan.

L'appel de l'employeur a été rejeté par le juge Lawton ((1993), 107 Sask. R. 202, 47 C.C.E.L. 211, 14 C.C.L.I. (2d) 308, 18 C.H.R.R. D/387, 93 C.L.L.C. ¶17,009) et l'employeur a porté cette décision en appel devant la Cour d'appel de la Saskatchewan. Encore une fois, l'appel de l'employeur a été rejeté, avec dissidence de la part du juge Wakeling: (1994), 120 Sask. R. 166, 68 W.A.C. 166, 116 D.L.R. (4th) 109, [1994] 8 W.W.R. 609, 5 C.C.E.L. (2d) 1, 24 C.C.L.I. (2d) 1, 21 C.H.R.R. D/211, 94 C.L.L.C. ¶17,028, [1995] I.L.R. ¶1-3121. L'employeur se pourvoit maintenant devant notre Cour.

#### Les dispositions législatives pertinentes

##### *The Saskatchewan Human Rights Code*

Avant la session législative de 1989-90, le par. 16(1) du *Saskatchewan Human Rights Code* était ainsi conçu:

[TRADUCTION] 16. — (1) Aucun employeur ne doit refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne ou catégorie de personnes ni, de quelque autre

ment, or any term or condition of employment, because of his or their race, creed, religion, colour, sex, marital status, physical disability, age, nationality, ancestry or place of origin.

In the 1989-90 Legislative Session, s. 16(1) was amended by striking out the word "physical" in front of the word "disability". As a result, the protection of the section was extended to the mentally disabled. "Disability" and "mental disorder" were then defined as follows:

2(1) ...

(d.1) "disability" means:

(ii) any of:

(A) a condition of mental retardation or impairment;

(B) a learning disability or a dysfunction in one or more of the processes involved in the comprehension or use of symbols or spoken language; or

(C) a mental disorder;

(i.1) "mental disorder" means a disorder of thought, perception, feelings or behaviour that impairs a person's:

(i) judgment;

(ii) capacity to recognize reality;

(iii) ability to associate with others; or

(iv) ability to meet the ordinary demands of life;

#### Prior Judgments

1. *Board of Inquiry* (1992), 18 C.H.R.R. D/384

After reviewing all of the facts and the relevant cases, the Board of Inquiry determined that this case was materially similar to *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1219. In *Brooks*, disability benefits were extended under a contract

manière, faire preuve de discrimination envers celles-ci en matière d'emploi ou de conditions ou modalités de travail en raison de la race, de la croyance, de la religion, de la couleur, du sexe, de l'état matrimonial, de l'incapacité physique, de l'âge, de la nationalité, de l'ascendance ou du lieu d'origine.

Durant la session législative de 1989-90, le par. 16(1) a été modifié par la suppression du mot «physique» après le mot «incapacité», de sorte que la protection de la disposition a été étendue aux personnes atteintes d'incapacité mentale. Les mots «incapacité» et «trouble mental» étaient alors définis ainsi:

[TRADUCTION] 2(1) ...

(d.1) «incapacité»

(ii) Selon le cas:

(A) état de déficience mentale,

(B) difficulté d'apprentissage ou dysfonctionnement d'un seul ou de plusieurs processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée,

(C) trouble mental,

(i.1) «trouble mental» Trouble de l'esprit, de la perception, de l'affectivité ou du comportement qui diminue:

(i) le discernement d'une personne,

(ii) sa capacité de reconnaître la réalité,

(iii) sa capacité d'entretenir des relations avec autrui, ou

(iv) sa capacité de répondre aux exigences ordinaires de la vie.

#### Juridictions inférieures

1. *Commission d'enquête* (1992), 18 C.H.R.R. D/384

Après avoir étudié l'ensemble des faits et la jurisprudence pertinente, la commission d'enquête a décidé que la présente affaire était sensiblement semblable à l'affaire *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219. Dans cette affaire, des



of employment to persons suffering from all manner of health-related conditions except for pregnancy. According to the Supreme Court of Canada, the exclusion of pregnant women from the disability plan amounted to a form of discrimination. In the Board of Inquiry's opinion, the instant case was largely indistinguishable from *Brooks*. According to the Board (at p. D/387):

Through an insurance contract, the respondent is attempting to differentiate between different classes of a group against whom discrimination is prohibited. Just as it is discriminatory to differentiate between pregnant and non-pregnant women, or women who are above or below the height of six feet, it is discriminatory to differentiate between people who are suffering mental disorders who are institutionalized and those who suffer from such disorders but are not institutionalized. Similarly, it is discriminatory to differentiate between people who are physically disabled and those who are mentally disabled by not compensating uninstitutionalized mentally disabled people while uninstitutionalized physically disabled people receive benefits.

As a result, the Board of Inquiry held that Ms. Gibbs had succeeded in establishing discrimination pursuant to s. 16(1) of the *Human Rights Code*. The Board accordingly remitted the matter back to the employer for remedial action.

2. *Saskatchewan Court of Queen's Bench* (1993), 107 Sask. R. 202

(a) Term or condition

As noted above, s. 16(1) of the Code prevents discrimination through the "terms or conditions" of a contract of employment. In the instant case, the employer argued that the "term or condition" at issue was the entitlement to the benefit of an employee insurance policy. According to the employer, the specific terms of the policy could not be referred to as "terms or conditions" of employment.

prestations d'invalidité étaient offertes, en vertu d'un contrat de travail, à toutes les personnes souffrant de problèmes de santé, sauf les femmes enceintes. D'après la Cour suprême du Canada, l'exclusion des femmes enceintes du régime d'invalidité constituait une forme de discrimination. La commission d'enquête a jugé que la présente affaire était, en grande partie, identique à l'affaire *Brooks*. Selon elle (à la p. D/387):

[TRADUCTION] L'intimée tente d'établir, au moyen d'un contrat d'assurance, une distinction entre diverses catégories d'un groupe envers lequel il est interdit de faire preuve de discrimination. Tout comme il est discriminatoire d'établir une distinction entre les femmes enceintes et celles qui ne sont pas enceintes, ou entre les femmes qui mesurent plus ou moins de six pieds, il est discriminatoire d'établir une distinction entre les personnes souffrant de troubles mentaux qui sont placées dans un établissement et celles qui souffrent de tels troubles mais ne sont pas placées dans un établissement. De même, il est discriminatoire d'établir une distinction entre les personnes atteintes d'une incapacité physique et celles atteintes d'une incapacité mentale en ne versant pas d'indemnité aux handicapés mentaux non placés dans un établissement, mais en versant aux handicapés physiques non placés dans un établissement.

En conséquence, la commission d'enquête a conclu que M<sup>me</sup> Gibbs avait réussi à établir l'existence de discrimination au sens du par. 16(1) du *Human Rights Code*. La commission a donc renvoyé l'affaire à l'employeur pour qu'il remédie à la situation.

2. *Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan* (1993), 107 Sask. R. 202

a) Conditions ou modalités

Comme nous l'avons vu, le par. 16(1) du Code interdit la discrimination au moyen des «conditions ou modalités» d'un contrat de travail. En l'espèce, l'employeur a soutenu que la «condition ou modalité» en cause était le droit de bénéficiaire d'une police d'assurance des employés. Selon l'employeur, les modalités précises de la police ne pouvaient pas être assimilées à des «conditions ou modalités» de travail.

Lawton J. determined that this question was largely answered by this Court's decision in *Brooks*. In that case, this Court stated at p. 1238 that:

... if an employer such as Safeway enters into the field of compensation for health conditions and then excludes pregnancy as a valid reason for compensation, the employer has acted in a discriminatory fashion.

According to Lawton J. (at p. 209):

... it follows that if an employer such as the Co-op enters into the field of compensation for health conditions and then excludes mental disability as a valid reason for compensation equal to that given to others, the employer has acted in a discriminatory fashion.

Lawton J. further noted that no evidence had been led to explain the disparate coverage.

#### (b) Basis of comparison

According to the appellant, it was wrong for the Board of Inquiry to compare one class of disabled persons, namely the mentally disabled, with another, namely the physically disabled. Instead, the proper basis of comparison was to compare disabled persons with non-disabled persons. On this basis, there was no discrimination.

In Lawton J.'s opinion, the appropriate method of identifying discriminatory conduct had been established by this Court in *Brooks*. In that case, the Court, at p. 1236, stated that:

The plan singles out pregnancy for disadvantageous treatment, in comparison with any other health reason which may prevent an employee from reporting to work. With the sole exception of pregnancy, eligibility for compensation under the plan is available on broad and general terms. . . . No restrictions are placed on disability, with the solitary exception of pregnancy. It is difficult to conclude otherwise than that, as a result of the unfavourable treatment accorded to pregnancy *vis-à-vis* all other medical conditions, the Safeway plan discriminates on the basis of pregnancy.

Lawton J. noted that the foregoing passage makes it clear that the Court in *Brooks* was comparing pregnancy with other disabilities. Thus, a "disabled

Le juge Lawton a décidé que notre Cour avait répondu, dans une large mesure, à cette question dans l'arrêt *Brooks*. Dans cet arrêt, la Cour affirme, à la p. 1238:

... si un employeur tel Safeway fournit un régime d'assurance santé et en exclut la grossesse comme motif valable d'indemnisation, il agit de façon discriminatoire.

Selon le juge Lawton (à la p. 209):

[TRADUCTION] . . . il s'ensuit que si un employeur tel Co-op fournit un régime d'assurance santé et en exclut l'incapacité mentale comme motif valable d'indemnisation égale à celle offerte à d'autres, il agit de façon discriminatoire.

Le juge Lawton fait ensuite observer qu'on n'a produit aucun élément de preuve à l'appui de la garantie différente.

#### b) Éléments de comparaison

D'après l'appelante, la commission d'enquête a eu tort de comparer une catégorie de personnes handicapées, savoir celles atteintes d'incapacité mentale, à une autre, savoir les personnes atteintes d'une incapacité physique. Il convenait plutôt de comparer les personnes handicapées avec celles non handicapées, ce qui permettait d'éviter toute discrimination.

De l'avis du juge Lawton, notre Cour a, dans l'arrêt *Brooks*, établi la bonne façon d'identifier les actes discriminatoires. Dans cet arrêt, elle affirme, à la p. 1236:

Le régime singularise la grossesse par un traitement défavorable par rapport aux autres problèmes de santé qui peuvent empêcher quelqu'un de travailler. À la seule exception de la grossesse, l'admissibilité aux prestations en vertu du régime n'est soumise à aucune restriction. [ . . . ] Il n'y a pas de restriction quant à la cause d'invalidité, à l'unique exception de la grossesse. Il est difficile de ne pas conclure que, parce qu'il traite la grossesse de façon moins avantageuse que tous les autres problèmes de santé, le régime de Safeway crée une discrimination fondée sur la grossesse.

Le juge Lawton fait remarquer qu'il ressort clairement du passage précité que, dans l'arrêt *Brooks*, notre Cour comparait la grossesse à d'autres inca-

vs. disabled” basis of comparison was permitted. In Lawton J.’s view (at p. 211):

Using this approach, it is difficult to conclude otherwise than that, as a result of the unfavourable treatment accorded to mental disability vis-a-vis all other medical conditions, the Co-op plan discriminates on the basis of mental disability.

Having concluded that the complaint had been properly advanced under s. 16 of the *Human Rights Code*, not s. 15, a holding that responded to an argument that has been abandoned by the appellant in the present appeal, Lawton J. dismissed the employer’s appeal.

3. *Saskatchewan Court of Appeal* (1994), 120 Sask. R. 166

I. Jackson J.A. (Bayda C.J.S. concurring)

(a) *Basis of comparison*

13 According to the majority of the Saskatchewan Court of Appeal, Lawton J. had been correct to hold that the basis of assessing discrimination in this context was to compare persons with mental disabilities to persons with physical disabilities. According to Jackson J.A. (at pp. 177-78):

The employer provided a group benefits plan which replaced employment income for all employees who were unable to work, but for some of those employees replacement income terminated after two years and for others it might not. In this very real and immediate sense [Gibbs] was being discriminated against because of that disability.

The majority of the Court of Appeal thus found that the “term of employment” represented by the insurance contract was discriminatory, and accordingly ran afoul of s. 16(1) of the Code.

(b) *Term or condition*

14 Substantially for the reasons given by Lawton J. in the court below, Jackson J.A. was of the view that the provisions in the insurance contract

pacités. Par conséquent, il était permis de faire une comparaison entre les types d’incapacité. Selon lui (à la p. 211):

[TRADUCTION] Si l’on utilise cette méthode, il est difficile de ne pas conclure que, parce qu’il traite l’incapacité mentale de façon moins avantageuse que tous les autres problèmes de santé, le régime de Co-op crée une discrimination fondée sur l’incapacité mentale.

Le juge Lawton a rejeté l’appel de l’employeur après avoir conclu que la plainte avait été déposée à bon droit en vertu de l’art. 16 du *Human Rights Code*, et non de l’art. 15, conclusion qui répondait à un argument abandonné par l’appelante dans le présent pourvoi.

3. *Cour d’appel de la Saskatchewan* (1994), 120 Sask. R. 166

I. Le juge Jackson (à l’opinion duquel souscrit le juge en chef Bayda)

a) *Éléments de comparaison*

D’après les juges majoritaires de la Cour d’appel de la Saskatchewan, le juge Lawton a eu raison de conclure que, pour apprécier l’existence de discrimination dans le présent contexte, il convenait de comparer les gens atteints d’incapacité mentale avec ceux atteints d’incapacité physique. Selon le juge Jackson (aux pp. 177 et 178):

[TRADUCTION] L’employeur fournissait un régime d’assurance collective qui remplaçait le revenu d’emploi de tous les employés incapables de travailler, mais dans certains cas, l’indemnité de remplacement du revenu cessait d’être versée au bout de deux ans, alors que, dans d’autres cas, elle pouvait continuer d’être versée. Dans ce sens très réel et immédiat, [Gibbs] était victime de discrimination à cause de cette incapacité.

La Cour d’appel à la majorité a donc conclu que la [TRADUCTION] «condition de travail» représentée par le contrat d’assurance était discriminatoire et qu’elle allait donc à l’encontre du par. 16(1) du Code.

b) *Conditions ou modalités*

Essentiellement pour les motifs exposés par le juge Lawton de la Cour du Banc de la Reine, le juge Jackson était d’avis que les dispositions du

amounted to “terms and conditions” of employment. The “benefit” of insurance coverage was granted as a term of employment, explicitly found within the collective agreement. The availability of that “benefit” depended upon the form of disability: for mental disabilities, long-term benefits were available only if institutionalization was required. For physical disabilities, institutionalization was unnecessary. As a result, the terms or conditions of employment amounted to discrimination.

The majority of the Court of Appeal held that the complaint had been properly brought under s. 16 of the Code, and the appeal was dismissed.

## II. Wakeling J.A. (dissenting)

Wakeling J.A. dissented solely on the issue of whether the application should have been brought under s. 15(1) or s. 16 of the *Human Rights Code*. This argument has been abandoned by the appellant.

### The Issue

Does the appellant’s disability plan, which places limitations on benefits for nervous, mental or emotional disability, but not for other kinds of disability, discriminate on the basis of disability contrary to s. 16(1) of *The Saskatchewan Human Rights Code*?

### Analysis

The issue in this appeal involves an interpretation of s. 16(1) of *The Saskatchewan Human Rights Code*. In interpreting s. 16(1) and applying it to the facts of the instant case, it is necessary to consider the context in which the section appears. This Court has consistently held that human rights legislation is “fundamental” or “quasi-constitutional” and as such should be interpreted in a broad and purposive manner. As Lamer J. (as he then was) stated in *Insurance Corp. of British Columbia v. Heerspink*, [1982] 2 S.C.R. 145, at pp. 157-58:

contrat d’assurance constituaient des «conditions ou modalités» de travail. L’«avantage» de l’assurance était consenti à titre de condition de travail explicitement stipulée dans la convention collective. La possibilité d’en bénéficier dépendait du type d’incapacité: pour l’incapacité mentale, le versement de prestations à long terme était subordonné au placement dans un établissement. En cas d’incapacité physique, le placement dans un établissement n’était pas requis. Par conséquent, les conditions ou modalités de travail étaient discriminatoires.

La Cour d’appel à la majorité a conclu que la plainte avait été déposée à bon droit en application de l’art. 16 du Code et a rejeté l’appel.

## II. Le juge Wakeling (dissident)

Le juge Wakeling a exprimé une dissidence seulement quant à la question de savoir si la demande aurait dû être fondée sur le par. 15(1) plutôt que sur l’art. 16 du *Human Rights Code*. L’appelante a abandonné cet argument.

### La question en litige

Le régime d’assurance invalidité de l’appelante qui limite les prestations en cas d’incapacité d’origine nerveuse, mentale ou affective, mais non pour les autres types d’incapacité, crée-t-il une discrimination fondée sur l’incapacité, contrairement au par. 16(1) du *Saskatchewan Human Rights Code*?

### Analyse

Pour régler la question en litige dans le présent pourvoi, il faut interpréter le par. 16(1) du *Saskatchewan Human Rights Code*. Pour interpréter cette disposition et l’appliquer aux faits de la présente affaire, il est nécessaire d’en examiner le contexte. Notre Cour a constamment statué que les lois en matière de droits de la personne sont «fondamentales» ou «quasi constitutionnelles» et qu’il y a donc lieu de leur donner une interprétation large et fondée sur l’objet visé. Comme le juge Lamer (maintenant Juge en chef) le dit dans *Insurance Corp. of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145, aux pp. 157 et 158:

When the subject matter of a law is said to be the comprehensive statement of the "human rights" of the people living in that jurisdiction, then there is no doubt in my mind that the people of that jurisdiction have through their legislature clearly indicated that they consider that law, and the values it endeavours to buttress and protect, are, save their constitutional laws, more important than all others.

In *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536, at pp. 546-47, this Court stated:

To begin with, we must consider the nature and purpose of human rights legislation. The preamble to the *Ontario Human Rights Code* provides the guide . . . . There we find enunciated the broad policy of the Code and it is this policy which should have effect . . . . Legislation of this type is of a special nature, not quite constitutional but certainly more than ordinary — and it is for the courts to seek out its purpose and give it effect.

In *Zurich Insurance Co. v. Ontario (Human Rights Commission)*, [1992] 2 S.C.R. 321, at p. 339, I stated that:

Human rights legislation is amongst the most pre-eminent category of legislation . . . . One of the reasons such legislation has been so described is that it is often the final refuge of the disadvantaged and the disenfranchised. As the last protection of the most vulnerable members of society, exceptions to such legislation should be narrowly construed . . . .

The purpose of *The Saskatchewan Human Rights Code* is found in its statement of objects, as set out in s. 3:

3. The objects of this Act are:

(a) to promote recognition of the inherent dignity and the equal inalienable rights of all members of the human family; and

(b) to further public policy in Saskatchewan that every person is free and equal in dignity and rights and to discourage and eliminate discrimination.

Lorsque l'objet d'une loi est décrit comme l'énoncé complet des «droits» des gens qui vivent sur un territoire donné, il n'y a pas de doute, selon moi, que ces gens ont, par l'entremise de leur législateur, clairement indiqué qu'ils considèrent que cette loi et les valeurs qu'elle tend à promouvoir et à protéger, sont, hormis les dispositions constitutionnelles, plus importantes que toutes les autres.

Dans *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, aux pp. 546 et 547, notre Cour affirme:

Tout d'abord, nous devons examiner la nature et l'objet d'une loi concernant les droits de la personne. Le préambule du *Code ontarien des droits de la personne* peut servir de guide [. . .] Nous y trouvons un énoncé de la politique générale du Code et c'est cette politique qui doit s'appliquer. [. . .] 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.

Dans *Zurich Insurance Co. c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [1992] 2 R.C.S. 321, à la p. 339, je dis ce qui suit:

Les lois sur les droits de la personne se classent parmi les lois les plus prééminentes. [. . .] Une des raisons pour lesquelles nous avons ainsi décrit les lois sur les droits de la personne c'est qu'elles constituent souvent le dernier recours de la personne désavantagée et de la personne privée de ses droits de représentation. Comme les lois sur les droits de la personne sont le dernier recours des membres les plus vulnérables de la société, les exceptions doivent s'interpréter restrictivement . . .

Les objets du *Saskatchewan Human Rights Code* sont énoncés à l'art. 3:

[TRADUCTION] 3. La présente loi a pour objet

a) de promouvoir la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine, et de l'égalité et du caractère inaliénable de leurs droits;

b) de mettre en application le principe qu'en Saskatchewan chacun est libre et égal sur le plan de la dignité et des droits, et de décourager et supprimer la discrimination.

In defining the scope of “discrimination” under s. 16(1) of the Code, it is important to bear these objects in mind. A broad, purposive approach is required.

### *The Definition of Discrimination*

Turning to the question of the appropriate definition of “discrimination”, in *Andrews v. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 143, at pp. 173-75, McIntyre J. stated:

What does discrimination mean? The question has arisen most commonly in a consideration of the Human Rights Acts and the general concept of discrimination under those enactments has been fairly well settled. There is little difficulty, drawing upon the cases in this Court, in isolating an acceptable definition. . . . I would say then that discrimination may be described as a distinction, whether intentional or not but based on grounds relating to personal characteristics of the individual or group, which has the effect of imposing burdens, obligations, or disadvantages on such individual or group not imposed upon others, or which withholds or limits access to opportunities, benefits, and advantages available to other members of society. Distinctions based on personal characteristics attributed to an individual solely on the basis of association with a group will rarely escape the charge of discrimination, while those based on an individual’s merits and capacities will rarely be so classed.

In the case at bar, the respondent Ms. Gibbs alleges discrimination on the basis of mental disability. She became mentally disabled and unable to work. The appellant employer provided an insurance plan which extended an income replacement benefit to the respondent, but this benefit was terminated under clause 10.6 of the plan after two years because she was not institutionalized. Had the respondent been unable to work because of a physical disability, the income replacement benefit would have continued, without regard to institutionalization. Clearly, the insurance benefits offered by the employer made a distinction between physical and mental disabilities. If a person were unable to work because of a physical disability, he or she would be able to claim benefits until age 65, but if a person were unable to work because of a mental disability, benefits would only

Lorsqu’il s’agit de définir la portée de la «discrimination» dans le contexte du par. 16(1) du Code, il importe d’avoir ces objets à l’esprit. Une interprétation large et fondée sur l’objet visé s’impose.

### *La définition de la discrimination*

Pour ce qui est de la définition adéquate du mot «discrimination», le juge McIntyre affirme dans *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143, aux pp. 173 à 175:

Que signifie le terme discrimination? C’est le plus souvent dans l’examen des lois sur les droits de la personne que cette question s’est posée et le concept général de discrimination en vertu de ces lois a été assez bien circonscrit. Vu les arrêts rendus par cette Cour, identifier une définition acceptable présente peu de difficulté. [. . .] J’affirmerais alors que la discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d’un individu ou d’un groupe d’individus, qui a pour effet d’imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d’autres ou d’empêcher ou de restreindre l’accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d’autres membres de la société. Les distinctions fondées sur des caractéristiques personnelles attribuées à un seul individu en raison de son association avec un groupe sont presque toujours taxées de discriminatoires, alors que celles fondées sur les mérites et capacités d’un individu le sont rarement.

En l’espèce, l’intimée, M<sup>me</sup> Gibbs, allègue la discrimination fondée sur l’incapacité mentale. Elle est devenue handicapée mentale et incapable de travailler. L’employeur appelant offrait un régime d’assurance qui a permis à l’intimée de toucher une indemnité de remplacement de son revenu, mais parce qu’elle n’avait pas été placée dans un établissement, l’intimée a cessé de toucher cette indemnité au bout de deux ans conformément à la clause 10.6 du régime. Si l’intimée avait été incapable de travailler en raison d’une incapacité physique, le versement de l’indemnité de remplacement du revenu se serait poursuivi, sans égard au placement dans un établissement. De toute évidence, les prestations d’assurance offertes par l’employeur reposaient sur une distinction entre l’incapacité physique et l’incapacité mentale. Si une personne était incapable de travailler en raison

20

21