

**British Columbia Human Rights  
Tribunal** *Appellant*

v.

**Edward Schrenk** *Respondent*

and

**Canadian Association of Labour Lawyers,  
Canadian Construction Association,  
Community Legal Assistance Society,  
West Coast Women’s Legal Education  
and Action Fund, Retail Action Network,  
Alberta Federation of Labour,  
International Association of Machinists and  
Aerospace Workers Local Lodge 99,  
Ontario Human Rights Commission and  
African Canadian Legal Clinic** *Interveners*

**INDEXED AS: BRITISH COLUMBIA HUMAN RIGHTS  
TRIBUNAL v. SCHRENK**

**2017 SCC 62**

File No.: 37041.

2017: March 28; 2017: December 15.

Present: McLachlin C.J. and Abella, Moldaver,  
Karakatsanis, Wagner, Gascon, Côté, Brown and  
Rowe JJ.

**ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR  
BRITISH COLUMBIA**

*Human rights — Human Rights Tribunal — Jurisdiction — Discrimination — Employment — Act prohibiting a “person” from discriminating against someone “regarding employment” — Scope of prohibition — Complaint alleging discrimination at workplace by co-worker — Whether discrimination “regarding employment” can be perpetrated by someone other than complainant’s employer or superior — Whether British Columbia Human Rights Tribunal erred in finding that it had jurisdiction*

**British Columbia Human Rights  
Tribunal** *Appelant*

c.

**Edward Schrenk** *Intimé*

et

**Association canadienne des avocats  
du mouvement syndical,  
Association canadienne de la construction,  
Community Legal Assistance Society,  
West Coast Women’s Legal Education  
and Action Fund, Retail Action Network,  
Alberta Federation of Labour,  
International Association of Machinists and  
Aerospace Workers Local Lodge 99,  
Commission ontarienne des droits  
de la personne et Bureau d’Aide Juridique  
Afro-Canadien** *Intervenants*

**RÉPERTORIÉ : BRITISH COLUMBIA HUMAN RIGHTS  
TRIBUNAL c. SCHRENK**

**2017 CSC 62**

N° du greffe : 37041.

2017 : 28 mars; 2017 : 15 décembre.

Présents : La juge en chef McLachlin et les juges Abella,  
Moldaver, Karakatsanis, Wagner, Gascon, Côté, Brown  
et Rowe.

**EN APPEL DE LA COUR D’APPEL DE LA  
COLOMBIE-BRITANNIQUE**

*Droits de la personne — Tribunal des droits de la personne — Compétence — Discrimination — Emploi — Loi interdisant à une « personne » de faire preuve de discrimination envers une autre « relativement à son emploi » — Champ d’application de l’interdiction — Plainte faisant état d’allégations de discrimination de la part d’un collègue sur le lieu de travail — Est-ce qu’une personne autre que l’employeur ou le superviseur du plaignant peut se rendre coupable de discrimination « relativement*

*over complaint* — *Human Rights Code, R.S.B.C. 1996, c. 210, ss. 1 “employment”, “person”, 13(1)(b), 27(1)(a).*

S-M worked for Omega and Associates Engineering Ltd. as a civil engineer on a road improvement project. Omega had certain supervisory powers over employees of Clemas Construction Ltd., the primary construction contractor on the project. Clemas employed S as site foreman and superintendent. When S made racist and homophobic statements to S-M on the worksite, S-M raised the comments with Omega. Following further statements by S, Omega asked Clemas to remove S from the site. Clemas did so without delay, but S continued to be involved on the project in some capacity. When the harassment continued, Clemas terminated S’s employment.

S-M filed a complaint before the British Columbia Human Rights Tribunal against S, alleging discrimination on the basis of religion, place of origin, and sexual orientation. S applied to dismiss the complaint, arguing that s. 13 of the *Human Rights Code* had no application because S-M was not in an employment relationship with S. The Tribunal held that it had jurisdiction to deal with the complaint and, accordingly, it denied S’s application under s. 27(1)(a) of the Code. The British Columbia Supreme Court dismissed S’s application for judicial review, but the Court of Appeal allowed S’s appeal and found that the Tribunal erred in law by concluding that it had jurisdiction over the complaint.

*Held* (McLachlin C.J. and Côté and Brown JJ. dissenting): The appeal should be allowed.

*Per* Moldaver, Karakatsanis, Wagner, Gascon and Rowe JJ.: Section 13(1)(b) of the Code is not limited to protecting employees solely from discriminatory harassment by their superiors in the workplace. Reading the Code in line with the modern principle of statutory interpretation and the particular rules that apply to the interpretation of human rights legislation, s. 13(1)(b) prohibits discrimination against employees whenever that discrimination has a sufficient nexus with the employment context. This may include discrimination by their co-workers, even when those co-workers have a different employer.

*à l’emploi* »? — *Le tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a-t-il commis une erreur en concluant qu’il avait compétence pour examiner la plainte?* — *Human Rights Code, R.S.B.C. 1996, c. 210, art. 1 « emploi », « personne », 13(1)(b), 27(1)(a).*

S-M était un ingénieur civil à l’emploi d’Omega and Associates Engineering Ltd. engagée pour des travaux de réfection d’une route. Omega disposait de certains pouvoirs de supervision à l’égard des employés de Clemas Construction Ltd., le principal entrepreneur du projet. Clemas a embauché S comme contremaître du site et directeur des travaux. Lorsque S a formulé des commentaires racistes et homophobes à l’endroit de S-M sur le chantier, ce dernier en a avisé Omega. Après que S eut tenu d’autres propos discriminatoires, Omega a demandé à Clemas de renvoyer S du chantier. Bien que Clemas l’ait renvoyé sur-le-champ, S a continué à participer aux travaux d’une manière ou d’une autre. Lorsqu’il s’est avéré que le harcèlement continuait, Clemas a congédié S.

S-M a déposé une plainte contre S devant le British Columbia Human Rights Tribunal (« Tribunal »), alléguant qu’il avait été victime de discrimination fondée sur la religion, le lieu d’origine et l’orientation sexuelle. S a demandé le rejet de la plainte, faisant valoir que l’art. 13 du *Human Rights Code* ne s’appliquait pas parce que S-M n’avait pas de lien d’emploi avec S. Le Tribunal a conclu qu’il avait compétence pour examiner la plainte et, en conséquence, il a rejeté la demande de S fondée sur l’al. 27(1)(a) du Code. La Cour suprême de la Colombie-Britannique a rejeté la demande de contrôle judiciaire présentée par S, mais la Cour d’appel a accueilli le pourvoi de ce dernier et conclu que le Tribunal avait commis une erreur de droit en concluant qu’il avait compétence pour examiner la plainte.

*Arrêt* (la juge en chef McLachlin et les juges Côté et Brown sont dissidents) : Le pourvoi est accueilli.

*Les* juges Moldaver, Karakatsanis, Wagner, Gascon et Rowe : Le champ d’application de l’al. 13(1)(b) du Code ne se limite pas à la protection des employés uniquement contre le harcèlement discriminatoire de la part de leurs supérieurs en milieu de travail. À la lecture du Code conformément au principe moderne d’interprétation législative et aux règles particulières qui s’appliquent à l’interprétation de la législation en matière de droits de la personne, l’al. 13(1)(b) interdit la discrimination envers les employés dès lors que cette dernière a un lien suffisant avec le contexte d’emploi. Cela peut comprendre la discrimination de la part de leurs collègues, même ceux qui travaillent pour un autre employeur.

In determining whether discriminatory conduct has a sufficient nexus with the employment context, the Human Rights Tribunal must conduct a contextual analysis that considers all relevant circumstances. Factors which may inform this analysis include: (1) whether the respondent was integral to the complainant's workplace; (2) whether the impugned conduct occurred in the complainant's workplace; and (3) whether the complainant's work performance or work environment was negatively affected. These factors are not exhaustive and their relative importance will depend on the circumstances. This contextual interpretation furthers the purposes of the Code by recognizing how employee vulnerability stems not only from economic subordination to their employers but also from being a captive audience to other perpetrators of discrimination, such as a harassing co-worker.

This contextual approach to determining whether conduct amounts to discrimination "regarding employment" is supported by the text, the scheme and the purpose of the Code. It is equally supported by the legislative history of the Code and it aligns with the recent jurisprudence.

The text of s. 13(1)(b) prohibits employment discrimination by any "person". In the context of the Code, the term "person" defines the class of actors against whom the prohibition in s. 13(1)(b) applies. The ordinary meaning of "person" is broad, and encompasses a broader range of actors than merely any person with economic authority over the complainant. The definition of "person" in s. 1 of the Code is not exhaustive and provides additional meanings that supplement its ordinary meaning. Next, the words "regarding employment" are critical because they delineate the kind of discrimination that s. 13(1)(b) prohibits. In this case, they indicate that the discrimination at issue must be related to the employment context in some way without solely prohibiting discrimination within hierarchical workplace relationships. Section 13(1)(b) defines who can suffer workplace discrimination rather than restricting who can perpetrate discrimination. In this way, it prohibits discriminatory conduct that targets employees so long as that conduct is sufficiently related to the employment context.

The scheme of the Code reinforces this contextual interpretation of s. 13(1)(b). First, the presumption against redundancy in legislative drafting underpins the view that

Pour déterminer si un comportement discriminatoire a un lien suffisant avec le contexte d'emploi, le Tribunal doit procéder à une analyse contextuelle qui tient compte de toutes les circonstances pertinentes. Les facteurs qui peuvent éclairer cette analyse comprennent le fait de savoir : (1) si l'intimé faisait partie intégrante du milieu de travail du plaignant; (2) si la conduite reprochée a été adoptée sur le lieu de travail du plaignant; et, (3) si le comportement a nui à l'emploi du plaignant ou à son environnement de travail. Cette liste de facteurs n'est pas exhaustive et l'importance relative de chacun d'entre eux dépend des circonstances. Cette interprétation contextuelle favorise la réalisation des objets du Code en reconnaissant que la vulnérabilité des employés découle non seulement de leur subordination à leur employeur sur le plan économique, mais aussi du fait qu'ils ne peuvent échapper aux personnes qui font preuve de discrimination, comme un collègue harceleur.

Cette approche contextuelle pour déterminer si une conduite constitue de la discrimination « relativement à l'emploi » est étayée par le libellé, l'économie et l'objet du Code. Elle est tout autant étayée par l'historique législatif du Code et elle est conforme à la jurisprudence récente.

Le texte de l'al. 13(1)(b) interdit la discrimination relativement à l'emploi dont fait preuve toute « personne ». Dans le contexte du Code, le mot « personne » désigne la catégorie d'acteurs à qui s'applique l'interdiction prévue à l'al. 13(1)(b). Le sens ordinaire du mot « personne » est large et il comprend un éventail d'acteurs plus étendu que simplement toute personne qui exerce un pouvoir économique sur le plaignant. La définition du mot « personne » énoncée à l'article premier du Code n'est pas exhaustive et prévoit des sens additionnels qui complètent son sens ordinaire. Ensuite, l'expression « relativement à [l']emploi » (« *regarding employment* ») est déterminante parce qu'elle délimite le type de discrimination que proscriit l'al. 13(1)(b). En l'espèce, elle indique que la discrimination en cause doit de quelque manière être reliée au contexte de l'emploi et n'interdit pas uniquement la discrimination qui a cours dans le contexte des relations hiérarchiques en milieu de travail. L'alinéa 13(1)(b) définit qui peut souffrir de discrimination dans le contexte du travail plutôt que de limiter ceux qui peuvent faire preuve de discrimination. Ainsi, il prohibe le comportement discriminatoire qui vise les employés dans la mesure où ce comportement a un lien suffisant avec le contexte d'emploi.

L'économie du Code favorise cette interprétation contextuelle de l'al. 13(1)(b). Premièrement, la présomption contre la redondance en matière de rédaction

the prohibition against discrimination “regarding employment” applies to more than just employers, who are already subject to a prohibition against discrimination “regarding any term or condition of employment”. Further, where the Code seeks to limit the class of actors against whom a particular prohibition applies, it employs specific language which contrasts with the use of the general term “person”. Finally, the structure of the Code supports an approach that views employment as a context requiring remedy against the exploitation of vulnerability rather than as a relationship needing unidirectional protection.

The modern principle of interpretation requires that courts approach statutory language in the manner that best reflects the underlying aims of the statute. Here, the contextual approach aligns with the remedial purposes set out in s. 3 of the Code as it gives employees a greater scope to obtain remedies before the Tribunal.

Finally, while the legislative history is not determinative, it indicates that the British Columbia Legislature intended to expand the scope of s. 13(1)(b) when it removed the word “employer” and replaced it with the much broader term “person”.

Consequently, applying the correctness standard of review, the Tribunal did not err in concluding that S’s conduct was covered by s. 13(1)(b) despite the fact that he was not S-M’s employer or superior in the workplace. As the foreman of the worksite, S was an integral and unavoidable part of S-M’s work environment. S’s discriminatory behaviour had a detrimental impact on the workplace because it forced S-M to contend with repeated affronts to his dignity. This conduct amounted to discrimination regarding employment: it was perpetrated against an employee by someone integral to his employment context. S-M’s complaint was consequently within the jurisdiction of the Tribunal pursuant to s. 13(1)(b) of the Code.

*Per Abella J.*: The issue in this case is whether employment discrimination under the British Columbia *Human Rights Code* can be found where the harasser is not in a position of authority over the complainant. The analysis requires that the meaning of employment discrimination be considered in a way that is consistent with, and emerges from, the Court’s well-settled human rights principles, and not just the particular words of the *Code*. Applying these principles leads to the conclusion that an employee is protected from discrimination related to or

législative sous-tend le point de vue selon lequel l’interdiction de la discrimination « relativement à [l’]emploi » ne s’applique pas qu’aux employeurs, qui sont déjà visés par l’interdiction de faire preuve de discrimination relativement « aux modalités [d’]emploi ». En outre, lorsque le Code vise à limiter la catégorie d’acteurs à qui s’applique une interdiction précise, il utilise une formulation précise qui contraste avec le terme général « personne ». Enfin, la structure du Code favorise une approche qui considère l’emploi comme un contexte qui requiert de remédier à l’exploitation de la vulnérabilité plutôt que comme une relation qui nécessite une protection unidirectionnelle.

Le principe moderne d’interprétation exige que les tribunaux abordent le texte de la loi de la manière qui reflète le mieux les objets qui la sous-tendent. En l’espèce, l’approche contextuelle est conforme aux objectifs de réparation énoncés à l’art. 3 du Code puisqu’il permet aux employés d’intenter un plus vaste éventail de recours devant le Tribunal.

Enfin, bien que l’historique législatif ne soit pas déterminant, il indique que la législature de la Colombie-Britannique avait l’intention d’élargir le champ d’application de l’al. 13(1)(b) lorsqu’elle a supprimé le mot « employeur » et l’a remplacé par le terme beaucoup plus large « personne ».

En conséquence, appliquant la norme de la décision correcte, le Tribunal n’a pas commis d’erreur en concluant que la conduite de S était visée par l’al. 13(1)(b) en dépit du fait qu’il n’était ni l’employeur de S-M ni son superviseur sur son lieu de travail. En tant que contremaître du chantier, il faisait inévitablement partie intégrante du milieu de travail de S-M. Le comportement discriminatoire de S a eu une incidence néfaste sur le milieu de travail puisqu’il a forcé S-M à subir des affronts répétés à sa dignité. Ce comportement constituait de la discrimination relativement à l’emploi : il a été adopté contre un employé par une personne qui faisait partie intégrante du contexte de son travail. La plainte de S-M relevait donc de la compétence du Tribunal d’examiner une plainte fondée sur l’al. 13(1)(b) du Code.

*La juge Abella* : La question en l’espèce est celle de savoir s’il peut y avoir discrimination en matière d’emploi aux termes du *Human Rights Code* de la Colombie-Britannique lorsque le harceleur ne se trouve pas dans une situation d’autorité par rapport au plaignant. L’analyse requiert de se pencher sur ce que représente la discrimination en matière d’emploi d’une manière qui soit compatible avec les principes bien établis par la Cour en droit de la personne et qui en découle, et non uniquement en fonction du libellé particulier du Code. Appliquer ces

associated with his or her employment, whether or not he or she occupies a position of authority. The Human Rights Tribunal, as a result, has jurisdiction to hear the complaint.

The starting point for the discrimination analysis is the *prima facie* test for discrimination set out in *Moore v. British Columbia (Education)*, [2012] 3 S.C.R. 360. In the employment context, the complainant must demonstrate that he or she has a characteristic protected under the *Code*, that he has experienced an adverse impact “regarding employment”, and that the protected characteristic was a factor in the adverse impact. The question posed by s. 13(1)(b) is whether the complainant has experienced an adverse impact related to or associated with his or her employment. Section 13(1)(b) is meant to protect all employees from the indignity of discriminatory conduct in a workplace, verbal or otherwise. The discrimination inquiry is concerned with the impact on the complainant, not the intention or authority of the person who is said to be engaging in discriminatory conduct. The key is whether that harassment has a detrimental effect on the complainant’s work environment. Discrimination can and does occur in the absence of an economic power imbalance. It cannot depend on technical lines of authority which may end up defeating the goals of human rights legislation. *All* individuals have the right to be protected from discrimination in the workplace, including those in a position of authority. This approach is responsive to the realities of modern workplaces, many of which consist of diverse organizational structures.

While employers have a special duty and capacity to address discrimination, this does not prevent individual harassers from also potentially being held responsible, whether or not they are in authority roles. Prohibiting all “persons” in a workplace from engaging in discrimination recognizes that preventing employment discrimination is a shared responsibility among those who share a workplace. This is especially so where the employer’s best efforts are inadequate to resolve the issue or where, as here, the subject of the assault himself occupies a position of some authority. The harasser’s degree of control and ability to stop the offensive conduct is clearly relevant, but this goes to the factual matrix, not to the jurisdiction of the Tribunal to hear the complaint.

principes amène à conclure qu’un employé est protégé contre la discrimination reliée ou associée à son emploi, qu’il ou elle se trouve ou non dans une situation d’autorité. En conséquence, le Tribunal a compétence pour entendre la plainte.

Le point de départ de l’analyse de la discrimination est le test de discrimination *prima facie* énoncé dans l’arrêt *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, [2012] 3 R.C.S. 360. Dans le contexte de l’emploi, le plaignant doit démontrer qu’il possède une caractéristique protégée par le Code, qu’il a subi un effet préjudiciable « relativement à son emploi », et que la caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation de l’effet préjudiciable. La question soulevée par l’al. 13(1)(b) est de savoir si le plaignant a subi un effet préjudiciable relié ou associé à son emploi. L’alinéa 13(1)(b) a pour objet de protéger tous les employés contre l’indignité de la conduite discriminatoire dans un milieu de travail, qu’elle survienne verbalement ou autrement. L’analyse relative à la discrimination a trait à l’effet sur le plaignant, et non à l’intention ou à l’autorité de la personne qui aurait eu une conduite discriminatoire. L’essentiel consiste à savoir si ce harcèlement a un effet préjudiciable sur le milieu de travail du plaignant. La discrimination peut survenir et survient en l’absence d’inégalité de pouvoir économique. Son interprétation ne peut dépendre de hiérarchies techniques d’autorité qui sont susceptibles de faire échec aux objectifs des lois sur les droits de la personne. *Toute* personne a le droit d’être protégée contre la discrimination en milieu de travail, y compris celles qui sont en situation d’autorité. Cette approche répond à la réalité des milieux de travail modernes, dont bon nombre sont constitués de diverses structures organisationnelles.

Bien que les employeurs aient l’obligation et la capacité particulière de lutter contre la discrimination, cela n’empêche pas que des individus ayant une conduite discriminatoire puissent également être tenus responsables, peu importe s’ils se trouvent en situation d’autorité. Le fait d’interdire à toutes les « personnes » dans un milieu de travail de faire preuve de discrimination reconnaît que la prévention de la discrimination en matière d’emploi est une responsabilité qui incombe à tous ceux qui partagent un milieu de travail. Cela est d’autant plus vrai lorsque l’employeur ne réussit pas, malgré tous ses efforts, à régler la question ou lorsque, comme en l’espèce, la victime de la conduite discriminatoire se trouve elle-même dans une situation comportant une certaine autorité. Le degré de contrôle et la capacité du harceleur à mettre fin à la conduite offensante sont manifestement pertinents, mais ces facteurs relèvent des fondements factuels, et non de la compétence du Tribunal en ce qui a trait à l’examen de la plainte.

*Per* McLachlin C.J. and Côté and Brown JJ. (dissenting): The workplace discrimination prohibition in s. 13(1)(b) of the *Human Rights Code* applies only to employer-employee or similar relationships and authorizes claims against those responsible for ensuring that workplaces are free of discrimination. This conclusion is consistent with the text, context and purpose of s. 13(1)(b), as well as with the jurisprudence. Therefore, the Human Rights Tribunal had no jurisdiction over the complaint.

The text of the provision, read as a whole, suggests that the Legislature was targeting discrimination committed directly or through inaction by an employer or a person in an employer-like relationship with the complainant. Section 1 of the Code defines “employment” in terms of the relationship between the complainant and the employer, master or principal, which suggests that there is something about the nature or extent of responsibility over work or the workplace that defines who can perpetrate discrimination “regarding employment” for the purpose of s. 13(1)(b). The use of the word “person” at the outset of s. 13(1) neither expands nor limits the ambit of the section because the words controlling the ambit of the protection are “regarding employment”.

A contextual reading of s. 13(1) also supports that view. First, s. 14 provides a separate protection against discrimination by unions and associations. If s. 13(1)(b) were interpreted so as to allow claims against anyone in the workplace, most of s. 14 would be redundant. Second, the scheme of the Code suggests that ss. 7 to 14 were not intended to govern private acts of discrimination between individuals in a general sense. In provisions where the prohibition initially appears broad enough to catch private communications or interactions between private citizens more generally, specific exclusions are set out. No such exclusions are present in s. 13(1)(b), simply because it was not intended to cover such broad claims. Third, the scheme of the Code also supports the view that the Legislature was concerned with power imbalances — rather than targeting all acts of discrimination, it narrowed its focus to discrimination by those in a position of power over more vulnerable people. Fourth, if s. 13(1)(b) enables a claim based on emails sent after S was removed from the project and workplace, it is not clear how s. 13(1)(b) and s. 7(2) can be reconciled. Under that provision, no complaint can be brought on the basis of a discriminatory, though private, communication between individuals.

*La* juge en chef McLachlin et les juges Côté et Brown (dissidents) : L’interdiction relative à la discrimination en milieu de travail prévue à l’al. 13(1)(b) du *Human Rights Code* s’applique seulement aux relations employeurs-employés et aux relations semblables et permet que des plaintes soient portées contre les personnes responsables de faire en sorte que les milieux de travail sont exempts de discrimination. Cette conclusion est compatible avec le libellé, le contexte et l’objet de l’al. 13(1)(b), ainsi qu’avec la jurisprudence. En conséquence, le Tribunal n’avait pas compétence pour examiner la plainte.

Le texte de la disposition suggère globalement que le législateur voulait cibler la discrimination commise directement par un employeur ou une personne qui entretient une relation semblable à une relation d’emploi avec le plaignant, ou la discrimination causée par leur inaction. L’article premier du Code définit le mot « emploi » sous l’angle de la relation entre le plaignant et l’employeur, le commettant, le maître ou le mandant, ce qui tend à indiquer que c’est la nature ou l’étendue de la responsabilité à l’égard du travail ou du milieu de travail qui détermine qui peut faire preuve de discrimination « relativement à l’emploi » pour l’application de l’al. 13(1)(b). L’utilisation du mot « personne » au début du par. 13(1) n’a aucune incidence sur le champ d’application de la disposition puisque les mots contrôlant l’étendue de la protection sont « relativement à l’emploi ».

Une interprétation contextuelle du par. 13(1) étaye également ce point de vue. Premièrement, l’art. 14 prévoit une protection distincte contre la discrimination dont se rendent coupables les syndicats et les associations. Si l’al. 13(1)(b) était interprété de façon à permettre que des plaintes soient faites contre qui que ce soit dans le milieu de travail, une grande partie de l’art. 14 serait redondante. Deuxièmement, le régime du Code suggère que les art. 7 à 14 n’étaient pas censés régir des actes privés de discrimination entre particuliers de façon générale. Dans les dispositions où l’interdiction peut sembler à première vue assez vaste pour englober des communications ou des interactions privées entre particuliers plus généralement, des exclusions précises sont prévues. Il n’y a pas de telles exclusions à l’al. 13(1)(b), tout simplement parce que cette disposition ne devait pas s’appliquer à des plaintes aussi larges. Troisièmement, le régime du Code appuie également la thèse selon laquelle le législateur voulait viser les inégalités de pouvoir — plutôt que de viser tous les actes de discrimination, il s’est concentré sur la discrimination exercée par des personnes qui sont en position de pouvoir par rapport à des individus plus vulnérables. Quatrièmement, si l’al. 13(1)(b) permettait le dépôt d’une plainte

Finally, s. 44(2) of the Code confirms the Legislature's intent to target discrimination arising from the employment or equivalent relationship. It makes employers and their equivalents respondents in workplace discrimination claims.

Focussing on those responsible for maintaining a discrimination-free workplace also upholds the Code's purpose. Where they fail to intervene to prevent or correct discrimination, s. 13(1)(b) is engaged. While this interpretation may preclude claims under the Code against harassing co-workers, an employee's remedy is to go to the employer or person responsible for providing a discrimination-free workplace. If the employer fails to remedy the discrimination, the employee can bring a claim against the employer under s. 43 of the Code.

Finally, an interpretation of s. 13(1)(b) predicated on the responsibilities of employers and their equivalents is consistent with the jurisprudence, whereas the broad interpretation proposed by the majority would conflict with the jurisprudence in two ways. First, it would narrow the principle that the nature of the relationship between complainant and respondent is dispositive of whether s. 13(1)(b) applies. Second, it is difficult to see how a co-worker like S could ever claim a *bona fide* occupational requirement as a justification for his conduct.

### Cases Cited

By Rowe J.

**Considered:** *McCormick v. Fasken Martineau DuMoulin LLP*, 2014 SCC 39, [2014] 2 S.C.R. 108; **referred to:** *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190; *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 S.C.R. 27; *Ontario Human Rights Commission v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536; *Canadian National Railway Co. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1987] 1 S.C.R. 1114; *Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84; *University of British Columbia v. Berg*, [1993] 2 S.C.R. 353; *Janzen v.*

contre S en raison des courriels qu'il a envoyés après son renvoi du projet et du milieu de travail, la façon dont cette disposition et le par. 7(2) pourraient être conciliés n'est pas claire. Conformément à cette disposition, aucune plainte ne peut être portée en raison d'une communication discriminatoire, mais privée, entre particuliers. Finalement, le par. 44(2) du Code confirme l'intention du législateur de cibler la discrimination découlant d'une relation d'emploi ou d'une relation équivalente. Il fait en sorte que les employeurs et leurs équivalents sont défendeurs dans les plaintes relatives à la discrimination en milieu de travail.

Le fait que le législateur a choisi de se concentrer sur les personnes responsables d'assurer que le milieu de travail est exempt de discrimination confirme aussi l'objet du Code. Si elles faillaient à la tâche d'intervenir pour prévenir la discrimination ou y remédier, l'al. 13(1)(b) s'applique. Bien que cette interprétation puisse laisser sans recours fondés sur le Code certaines victimes de la discrimination de la part de leurs collègues, le recours d'un employé est de s'adresser à l'employeur ou à la personne responsable de s'assurer que le milieu de travail est exempt de discrimination. Si l'employeur ne fait pas cesser le comportement discriminatoire, l'employé peut intenter un recours contre lui en vertu de l'art. 43 du Code.

Finalement, l'interprétation de l'al. 13(1)(b) reposant sur les responsabilités de l'employeur et ses équivalents est conforme à la jurisprudence, tandis que l'interprétation large proposée par les juges majoritaires serait contraire à la jurisprudence de deux façons. D'abord, elle restreindrait le principe selon lequel la nature de la relation entre le plaignant et le défendeur est décisive pour juger de l'application ou non de l'al. 13(1)(b). Ensuite, il est difficile de voir comment une personne dans une position de collègue, comme S, pourrait justifier sa conduite par une norme professionnelle justifiée.

### Jurisprudence

Citée par le juge Rowe

**Arrêt examiné :** *McCormick c. Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L./s.r.l.*, 2014 CSC 39, [2014] 2 R.C.S. 108; **arrêts mentionnés :** *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190; *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536; *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114; *Robichaud c. Canada*

*Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1252; *R. v. Proulx*, 2000 SCC 5, [2000] 1 S.C.R. 61; *Gravel v. City of St-Léonard*, [1978] 1 S.C.R. 660; *R. v. Ulybel Enterprises Ltd.*, 2001 SCC 56, [2001] 2 S.C.R. 867; *Merk v. International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers, Local 771*, 2005 SCC 70, [2005] 3 S.C.R. 425.

By Abella J.

**Distinguished:** *McCormick v. Fasken Martineau DuMoulin LLP*, 2014 SCC 39, [2014] 2 S.C.R. 108; **referred to:** *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; *Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84; *Moore v. British Columbia (Education)*, 2012 SCC 61, [2012] 3 S.C.R. 360; *Stewart v. Elk Valley Coal Corp.*, 2017 SCC 30, [2017] 1 S.C.R. 591; *Janzen v. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1252.

By McLachlin C.J. (dissenting)

*Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 S.C.R. 27; *McCormick v. Fasken Martineau DuMoulin LLP*, 2014 SCC 39, [2014] 2 S.C.R. 108; *New Brunswick (Human Rights Commission) v. Potash Corporation of Saskatchewan Inc.*, 2008 SCC 45, [2008] 2 S.C.R. 604; *University of British Columbia v. Berg*, [1993] 2 S.C.R. 353; *Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84; *Janzen v. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1252; *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU*, [1999] 3 S.C.R. 3.

### Statutes and Regulations Cited

*Administrative Tribunals Act*, S.B.C. 2004, c. 45, s. 59.  
*Canadian Human Rights Act*, S.C. 1976-77, c. 33, s. 7(b).  
*Human Rights Act*, S.B.C. 1969, c. 10, ss. 2(d) “employer”, 5.  
*Human Rights Act*, S.B.C. 1984, c. 22, s. 8.  
*Human Rights Act*, S.M. 1974, c. 65, s. 6(1)(a).  
*Human Rights Amendment Act, 1992*, S.B.C. 1992, c. 43, s. 6.  
*Human Rights Code*, R.S.B.C. 1996, c. 210, ss. 1 “discrimination”, “employment”, “person”, 3, 7 to 14, 27, 37(2)(a), (b), (c)(i), (d)(iii), 43, 44.

(*Conseil du Trésor*), [1987] 2 R.C.S. 84; *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. Proulx*, 2000 CSC 5, [2000] 1 R.C.S. 61; *Gravel c. Cité de St-Léonard*, [1978] 1 R.C.S. 660; *R. c. Ulybel Enterprises Ltd.*, 2001 CSC 56, [2001] 2 R.C.S. 867; *Merk c. Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d’armature, section locale 771*, 2005 CSC 70, [2005] 3 R.C.S. 425.

Citée par la juge Abella

**Distinction d’avec l’arrêt :** *McCormick c. Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L./s.r.l.*, 2014 CSC 39, [2014] 2 R.C.S. 108; **arrêts mentionnés :** *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; *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84; *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61, [2012] 3 R.C.S. 360; *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, 2017 CSC 30, [2017] 1 R.C.S. 591; *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252.

Citée par la juge en chef McLachlin (dissidente)

*Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27; *McCormick c. Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L./s.r.l.*, 2014 CSC 39, [2014] 2 R.C.S. 108; *Nouveau-Brunswick (Commission des droits de la personne) c. Potash Corporation of Saskatchewan Inc.*, 2008 CSC 45, [2008] 2 R.C.S. 604; *Université de la Colombie-Britannique c. Berg*, [1993] 2 R.C.S. 353; *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84; *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252; *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

### Lois et règlements cités

*Administrative Tribunals Act*, S.B.C. 2004, c. 45, art. 59.  
*Human Rights Act*, S.B.C. 1969, c. 10, art. 2(d) « employer », 5.  
*Human Rights Act*, S.B.C. 1984, c. 22, art. 8.  
*Human Rights Act*, S.M. 1974, c. 65, art. 6(1)(a).  
*Human Rights Amendment Act, 1992*, S.B.C. 1992, c. 43, art. 6.  
*Human Rights Code*, R.S.B.C. 1996, c. 210, art. 1 « discrimination », « employment », « person », 3, 7 à 14, 27, 37(2)(a), (b), (c)(i), (d)(iii), 43, 44.  
*Human Rights Code of British Columbia Act*, S.B.C. 1973, c. 119, art. 1.



*Human Rights Code of British Columbia Act*, S.B.C. 1973, c. 119, s. 1.

#### Authors Cited

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

Hall, Michael. “Racial Harassment in Employment: An Assessment of the Analytical Approaches” (2006-2007), 13 *C.L.E.L.J.* 207.

Sullivan, Ruth. *Sullivan on the Construction of Statutes*, 6th ed. Markham, Ont.: LexisNexis, 2014.

Sullivan, Ruth. *Statutory Interpretation*, 3rd ed. Toronto: Irwin Law, 2016.

APPEAL from a judgment of the British Columbia Court of Appeal (MacKenzie, Willcock and Fenlon JJ.A.), 2016 BCCA 146, 86 B.C.L.R. (5th) 221, 385 B.C.A.C. 185, 665 W.A.C. 185, 2016 CLLC ¶230-025, [2016] 9 W.W.R. 440, 400 D.L.R. (4th) 44, 84 C.H.R.R. D/40, [2016] B.C.J. No. 658 (QL), 2016 CarswellBC 869 (WL Can.), setting aside a decision of Brown J., 2015 BCSC 1342, [2015] B.C.J. No. 1629 (QL), 2015 CarswellBC 2155 (WL Can.), affirming a decision of the British Columbia Human Rights Tribunal, 2015 BCHRT 17, [2015] B.C.H.R.T.D. No. 17 (QL), 2015 CarswellBC 190 (WL Can.). Appeal allowed, McLachlin C.J. and Côté and Brown JJ. dissenting.

*Katherine Hardie and Devyn Cousineau*, for the appellant.

*Mark D. Andrews, Q.C., David G. Wong and Stephanie D. Gutierrez*, for the respondent.

*Douglas Wray and Jesse Kugler*, for the intervenor the Canadian Association of Labour Lawyers.

*David Outerbridge and Jeremy Opolsky*, for the intervenor the Canadian Construction Association.

*Lindsay M. Lyster and Juliana Dalley*, for the intervenor the Community Legal Assistance Society.

*Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c. 33, art. 7b).

#### Doctrine et autres documents cités

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

Hall, Michael. « Racial Harassment in Employment : An Assessment of the Analytical Approaches » (2006-2007), 13 *C.L.E.L.J.* 207.

Sullivan, Ruth. *Sullivan on the Construction of Statutes*, 6th ed., Markham (Ont.), LexisNexis, 2014.

Sullivan, Ruth. *Statutory Interpretation*, 3rd ed., Toronto, Irwin Law, 2016.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d’appel de la Colombie-Britannique (les juges MacKenzie, Willcock et Fenlon), 2016 BCCA 146, 86 B.C.L.R. (5th) 221, 385 B.C.A.C. 185, 665 W.A.C. 185, 2016 CLLC ¶230-025, [2016] 9 W.W.R. 440, 400 D.L.R. (4th) 44, 84 C.H.R.R. D/40, [2016] B.C.J. No. 658 (QL), 2016 CarswellBC 869 (WL Can.), qui a infirmé une décision de la juge Brown, 2015 BCSC 1342, [2015] B.C.J. No. 1629 (QL), 2015 CarswellBC 2155 (WL Can.), confirmant une décision du British Columbia Human Rights Tribunal, 2015 BCHRT 17, [2015] B.C.H.R.T.D. No. 17 (QL), 2015 CarswellBC 190 (WL Can.). Pourvoi accueilli, la juge en chef McLachlin et les juges Côté et Brown sont dissidents.

*Katherine Hardie et Devyn Cousineau*, pour l’appellant.

*Mark D. Andrews, c.r., David G. Wong et Stephanie D. Gutierrez*, pour l’intimé.

*Douglas Wray et Jesse Kugler*, pour l’intervenante l’Association canadienne des avocats du mouvement syndical.

*David Outerbridge et Jeremy Opolsky*, pour l’intervenante l’Association canadienne de la construction.

*Lindsay M. Lyster et Juliana Dalley*, pour l’intervenante Community Legal Assistance Society.

*Clea F. Parfitt and Rajwant Mangat*, for the intervener the West Coast Women’s Legal Education and Action Fund.

*Robin J. Gage, Kate Feeney and Erin Pritchard*, for the intervener the Retail Action Network.

*Kristan McLeod*, for the interveners the Alberta Federation of Labour and the International Association of Machinists and Aerospace Workers Local Lodge 99.

*Reema Khawja*, for the intervener the Ontario Human Rights Commission.

*Faisal Mirza, Danardo Jones and Dena M. Smith*, for the intervener the African Canadian Legal Clinic.

The judgment of Moldaver, Karakatsanis, Wagner, Gascon and Rowe JJ. was delivered by

ROWE J. —

## I. Introduction

[1] This case is about the scope of the prohibition against discrimination “regarding employment” under s. 13(1)(b) of the British Columbia *Human Rights Code*, R.S.B.C. 1996, c. 210. On April 3, 2014, Mr. Mohammadreza Sheikhzadeh-Mashgoul filed a complaint with the appellant, the British Columbia Human Rights Tribunal, against the respondent, Mr. Edward Schrenk, alleging employment discrimination based on religion, place of origin, and sexual orientation. Mr. Schrenk responded with an application to dismiss under s. 27(1)(a) of the Code, in which he argued that the alleged conduct was not discrimination “regarding employment” and was consequently beyond the jurisdiction of the Tribunal. The crux of Mr. Schrenk’s argument is simple: as he was not in a position of economic authority over Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul — he was neither his employer nor his superior in the workplace — his conduct, however egregious, could not

*Clea F. Parfitt et Rajwant Mangat*, pour l’intervenant West Coast Women’s Legal Education and Action Fund.

*Robin J. Gage, Kate Feeney et Erin Pritchard*, pour l’intervenant Retail Action Network.

*Kristan McLeod*, pour les intervenantes Alberta Federation of Labour et International Association of Machinists and Aerospace Workers Local Lodge 99.

*Reema Khawja*, pour l’intervenante la Commission ontarienne des droits de la personne.

*Faisal Mirza, Danardo Jones et Dena M. Smith*, pour l’intervenant le Bureau d’Aide Juridique Afro-Canadien.

Version française du jugement des juges Moldaver, Karakatsanis, Wagner, Gascon et Rowe rendu par

LE JUGE ROWE —

## I. Introduction

[1] Le présent pourvoi porte sur la portée de l’interdiction de faire preuve de discrimination [TRADUCTION] « relativement à [l’]emploi » (« *regarding employment* ») au sens de l’al. 13(1)(b) du *Human Rights Code*, R.S.B.C. 1996, c. 210, de la Colombie-Britannique. Le 3 avril 2014, M. Mohammadreza Sheikhzadeh-Mashgoul a déposé une plainte auprès de l’appelant, le British Columbia Human Rights Tribunal (« Tribunal »), contre l’intimé, M. Edward Schrenk, dans laquelle il alléguait avoir été victime de discrimination en matière d’emploi fondée sur la religion, le lieu d’origine et l’orientation sexuelle. M. Schrenk a répondu en présentant une demande de rejet fondée sur l’al. 27(1)(a) du Code. Il y soutenait que la conduite qui lui était reprochée ne constituait pas de la discrimination « relativement à [l’]emploi », et qu’elle échappait donc à la compétence du Tribunal. L’essentiel de l’argument de M. Schrenk

be considered discrimination “regarding employment” within the meaning of the Code.

[2] At issue, then, is the question of whether discrimination “regarding employment” can ever be perpetrated by someone other than the complainant’s employer or superior in the workplace. To be clear, the issue is not whether Mr. Schrenk’s alleged conduct would amount to *discrimination*; no one disputes this. Rather, the question in this appeal is whether such discrimination was “regarding employment”.

[3] I conclude that it was. The scope of s. 13(1)(b) of the Code is not limited to protecting employees solely from discriminatory harassment by their superiors in the workplace. Rather, its protection extends to all employees who suffer discrimination with a sufficient connection to their employment context. This may include discrimination by their co-workers, even when those co-workers have a different employer. Consequently, the Tribunal did not err in concluding that Mr. Schrenk’s conduct was covered by s. 13(1)(b) despite the fact that he was not Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul’s employer or superior in the workplace.

## II. Facts

[4] Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul was a civil engineer working for Omega and Associates Engineering Ltd., an engineering firm hired by the municipality of Delta in British Columbia to supervise a road improvement project. In that capacity, he supervised work by Clemas Contracting Ltd., the primary construction contractor hired by Delta to carry out the project.

est simple : puisqu’il ne se trouvait pas dans une position d’autorité économique par rapport à M. Sheikhzadeh-Mashgoul — il n’était ni son employeur ni son supérieur dans le milieu de travail — sa conduite, aussi flagrante ait-elle été, ne pouvait pas être considérée comme de la discrimination « relativement à [l’]emploi » au sens du Code.

[2] La question en litige est donc de savoir si une personne autre que l’employeur du plaignant ou son superviseur à son lieu de travail peut faire preuve de discrimination « relativement à [l’]emploi ». Soyons clairs, il ne s’agit pas de savoir si la conduite reprochée à M. Schrenk constituerait de la *discrimination*; personne ne le remet en question. Dans le présent appel, il s’agit plutôt de savoir si un tel comportement discriminatoire constituait de la discrimination « relativement à [l’]emploi ».

[3] Je conclus par l’affirmative. Le champ d’application de l’al. 13(1)(b) du Code ne se limite pas à la protection des employés uniquement contre le harcèlement discriminatoire de la part de leurs supérieurs en milieu de travail. Cette protection s’applique plutôt à tous les employés qui sont victimes de discrimination lorsque cette dernière a un lien suffisant avec le contexte de leur emploi. Cela peut comprendre la discrimination de la part de leurs collègues, même ceux qui travaillent pour un autre employeur. En conséquence, le Tribunal n’a pas commis d’erreur en concluant que la conduite de M. Schrenk était visée par l’al. 13(1)(b) en dépit du fait qu’il n’était ni l’employeur de M. Sheikhzadeh-Mashgoul ni son superviseur sur son lieu de travail.

## II. Faits

[4] M. Sheikhzadeh-Mashgoul était un ingénieur civil à l’emploi d’Omega and Associates Engineering Ltd., une firme d’ingénierie engagée par la municipalité de Delta en Colombie-Britannique pour superviser les travaux de réfection d’une route. À ce titre, il a supervisé les travaux de Clemas Contracting Ltd., le principal entrepreneur en construction engagé par Delta pour effectuer ces travaux.

[5] The contract between Delta and Clemas specified that Omega, acting as consulting engineer, had certain supervisory powers over Clemas employees, including the right to ask for the removal of any Clemas worker who appeared “to be incompetent or to act in a disorderly or intemperate manner”.

[6] Work on the project began in August 2013. Clemas employed Mr. Schrenk as site foreman and superintendent. There is nothing to indicate that Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul and Mr. Schrenk had met before this.

[7] Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul immigrated to Canada from Iran and identifies as Muslim. In his complaint before the Tribunal, he alleges a number of incidents involving Mr. Schrenk. For the purpose of considering the question in this appeal, neither the Tribunal nor this Court make findings of fact nor is there a disposition on the merits of Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul’s complaint. Rather, the facts as alleged by Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul are treated as being accurate.

[8] The first incident occurred in September 2013, when Mr. Schrenk asked Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul about his background. Upon learning of Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul’s origin and religion, Mr. Schrenk asked in front of other employees, “You are not going to blow us up with a suicide bomb, are you?” (2015 BCHRT 17 (“Tribunal decision”), at para. 18 (CanLII)). Another incident occurred in November 2013, when Mr. Schrenk shoved Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul and called him a “fucking Muslim piece of shit” (*ibid.*, at para. 20). As Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul went to call his supervisor, Mr. Schrenk continued, asking “Are you going to call your gay friend?” (*ibid.*, at para. 23).

[9] Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul raised Mr. Schrenk’s comments with his employer, Omega. The possibility of removing Mr. Schrenk from the worksite — should his behaviour persist — was discussed at a regularly scheduled meeting between

[5] Le contrat intervenu entre Delta et Clemas précisait qu’Omega, dans le cadre de ses fonctions d’ingénieur-conseil, disposait de certains pouvoirs de supervision à l’égard des employés de Clemas, notamment le droit de demander le renvoi de tout travailleur de cette dernière qui semblait [TRADUCTION] « incompetent ou agi[ssait] de façon désordonnée ou immodérée ».

[6] Les travaux ont commencé en août 2013. Clemas a embauché M. Schrenk comme contre-maître du site et directeur des travaux. Rien n’indique que MM. Sheikhzadeh-Mashgoul et Schrenk s’étaient rencontrés auparavant.

[7] M. Sheikhzadeh-Mashgoul a quitté l’Iran pour immigrer au Canada et il se définit comme étant musulman. Dans sa plainte auprès du Tribunal, il invoque plusieurs incidents impliquant M. Schrenk. Dans le cadre de l’examen de la question en litige dans le présent appel, ni le Tribunal ni la Cour n’ont tiré de conclusions de fait, ni n’ont tranché sur le fond la plainte de M. Sheikhzadeh-Mashgoul. Les faits allégués par ce dernier ont plutôt été considérés comme véridiques.

[8] Le premier incident a eu lieu en septembre 2013, lorsque M. Schrenk a demandé à M. Sheikhzadeh-Mashgoul quelles étaient ses origines. Quand il a appris l’origine et la religion de ce dernier, M. Schrenk lui a demandé devant d’autres employés : [TRADUCTION] « Tu vas pas nous faire sauter dans un attentat suicide hein? » : 2015 BCHRT 17 (« décision du Tribunal »), par. 18 (CanLII). Un autre incident a eu lieu en novembre 2013, lorsque M. Schrenk a bousculé M. Sheikhzadeh-Mashgoul et l’a traité de « sale musulman de merde » : *ibid.*, par. 20. Au moment où M. Sheikhzadeh-Mashgoul était sur le point d’appeler son superviseur, M. Schrenk lui a demandé : « Vas-tu appeler ton ami gay? » : *ibid.*, par. 23.

[9] M. Sheikhzadeh-Mashgoul a discuté des commentaires de M. Schrenk avec son employeur, Omega. À l’occasion d’une réunion de routine entre M. Schrenk, M. Sheikhzadeh-Mashgoul et des représentants d’Omega, de Delta et de Clemas, il a

Mr. Schrenk, Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul and representatives from Omega, Delta and Clemas.

[10] Mr. Schrenk persisted. On December 13, 2013, he yelled at Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul, “Go back to your mosque where you came from” (Tribunal decision, at para. 28). After this incident, both Delta and Omega asked Clemas to remove Mr. Schrenk from the site. Although Clemas did so without delay, Mr. Schrenk continued to be involved on the project in some capacity until January 2014. For the time being, he remained a Clemas employee on other projects.

[11] Mr. Schrenk’s removal from the worksite did not end Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul’s troubles. In March 2014, Mr. Schrenk sent an unsolicited email to Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul in which he made derogatory insinuations about his sexual orientation. Mr. Schrenk copied the email to two Clemas supervisors; Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul forwarded it to Omega, which in turn forwarded it to Clemas. Clemas’ project superintendent requested that Mr. Schrenk stop sending such emails. Nevertheless, the next day Mr. Schrenk sent another derogatory email of a homophobic nature to Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul. That email was also forwarded to Clemas. Following this, Clemas terminated Mr. Schrenk’s employment on March 28, 2014.

[12] On April 3, 2014, Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul filed a complaint before the Tribunal against Mr. Schrenk, Clemas, and Delta, alleging discrimination on the basis of religion, place of origin, and sexual orientation, all of these being prohibited grounds of discrimination under the Code. He later withdrew the claim against Delta.

[13] Mr. Schrenk and Clemas both applied to dismiss the complaint pursuant to s. 27(1)(a), (b), (c) and (d)(ii) of the Code. Under s. 27(1)(a), they argued that the Tribunal did not have jurisdiction over the complaint because Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul was not in an employment relationship with Clemas or Mr. Schrenk and, hence, s. 13 of the

été question de renvoyer M. Schrenk du chantier s’il ne modifiait pas son comportement.

[10] M. Schrenk n’a pas modifié son comportement. Le 13 décembre 2013, il a crié à M. Sheikhzadeh-Mashgoul : [TRADUCTION] « Retourne à la mosquée d’où tu viens » : décision du Tribunal, par. 28. Après cet incident, Delta et Omega ont demandé à Clemas de renvoyer M. Schrenk du chantier. Bien que Clemas l’ait renvoyé sur-le-champ, M. Schrenk a continué à participer aux travaux d’une manière ou d’une autre jusqu’en janvier 2014. Ensuite, il est demeuré à l’emploi de Clemas, mais a été affecté à d’autres projets.

[11] Le renvoi de M. Schrenk n’a pas mis fin aux soucis de M. Sheikhzadeh-Mashgoul. En mars 2014, M. Schrenk lui a envoyé un courriel non sollicité, dans lequel il faisait des insinuations désobligeantes concernant son orientation sexuelle. M. Schrenk a transféré le courriel à deux superviseurs de Clemas; M. Sheikhzadeh-Mashgoul l’a transféré à Omega, qui l’a ensuite acheminé à Clemas. Le directeur des travaux de Clemas a demandé à M. Schrenk d’arrêter d’envoyer de tels courriels. Toutefois, le lendemain, M. Schrenk a envoyé un autre courriel désobligeant de nature homophobe à M. Sheikhzadeh-Mashgoul. Ce courriel a également été transféré à Clemas, après quoi celle-ci a congédié M. Schrenk le 28 mars 2014.

[12] Le 3 avril 2014, M. Sheikhzadeh-Mashgoul a déposé une plainte devant le Tribunal contre M. Schrenk, Clemas et Delta, alléguant qu’il avait été victime de discrimination fondée sur la religion, le lieu d’origine et l’orientation sexuelle, tous des motifs de discrimination interdits par le Code. Par la suite, il a retiré sa plainte contre Delta.

[13] M. Schrenk et Clemas ont demandé le rejet de la plainte aux termes des al. 27(1)(a), (b) et (c) et du sous-al. 27(1)(d)(ii) du Code. Ils ont soutenu que selon l’al. 27(1)(a), le Tribunal n’avait pas compétence à l’égard de la plainte parce que M. Sheikhzadeh-Mashgoul n’avait de lien d’emploi ni avec Clemas ni avec M. Schrenk et que, par

Code had no application. This appeal relates only to Mr. Schrenk's application under s. 27(1)(a).

### III. Relevant Statutory Provisions

[14] The relevant portions of the Code read:

**1** In this Code:

. . .

“**employment**” includes the relationship of master and servant, master and apprentice and principal and agent, if a substantial part of the agent's services relate to the affairs of one principal, and “**employ**” has a corresponding meaning;

. . .

“**person**” includes an employer, an employment agency [a person who undertakes, with or without compensation, to procure employees for employers or to procure employment for persons], an employers' organization [an organization of employers formed for purposes that include the regulation of relations between employers and employees], an occupational association [an organization, other than a trade union or employers' organization, in which membership is a prerequisite to carrying on a trade, occupation or profession] and a trade union [an organization of employees formed for purposes that include the regulation of relations between employees and employers];

. . .

**3** The purposes of this Code are as follows:

(a) to foster a society in British Columbia in which there are no impediments to full and free participation in the economic, social, political and cultural life of British Columbia;

(b) to promote a climate of understanding and mutual respect where all are equal in dignity and rights;

conséquent, l'art. 13 du Code ne s'appliquait pas. Le présent appel ne porte que sur la demande présentée par M. Schrenk et fondée sur l'al. 27(1)(a).

### III. Dispositions législatives pertinentes

[14] Les dispositions pertinentes du Code sont les suivantes :

[TRADUCTION]

**1** Les définitions qui suivent s'appliquent au présent Code :

. . .

« **emploi** » s'entend notamment des relations commettant-préposé, maître-apprenti ou mandant-mandataire, si une partie substantielle des services du mandataire a trait aux affaires d'un seul mandant, et le mot « **employer** » a un sens correspondant;

. . .

« **personne** » s'entend notamment d'un employeur, d'un bureau de placement [une personne qui entreprend, avec ou sans rémunération, de trouver des employés pour un employeur ou de trouver un emploi pour des personnes], d'une association d'employeurs [une association d'employeurs formée notamment pour régler les relations entre les employeurs et les employés], d'une association professionnelle [une organisation, autre qu'un syndicat ou une association d'employeurs, à laquelle l'appartenance est nécessaire pour exercer un métier, un emploi ou une profession] et d'un syndicat [une association d'employés créée notamment pour régler les relations entre employés et employeurs];

. . .

**3** Le présent Code a pour objets :

(a) de favoriser l'existence en Colombie-Britannique d'une société dépourvue d'obstacle à la participation pleine et libre à la vie économique, sociale, politique et culturelle de cette province;

(b) de favoriser un climat de compréhension et de respect mutuel où tous ont la même dignité et les mêmes droits;

(c) to prevent discrimination prohibited by this Code;

(d) to identify and eliminate persistent patterns of inequality associated with discrimination prohibited by this Code;

(e) to provide a means of redress for those persons who are discriminated against contrary to this Code.

(c) de prévenir la discrimination interdite par le présent Code;

(d) de déceler et éliminer les formes d'inégalité persistantes liées à la discrimination interdite par le présent Code;

(e) de fournir un recours aux personnes qui sont victimes de discrimination contrairement au présent Code.

**13 (1)** A person must not

(a) refuse to employ or refuse to continue to employ a person, or

(b) discriminate against a person regarding employment or any term or condition of employment

because of the race, colour, ancestry, place of origin, political belief, religion, marital status, family status, physical or mental disability, sex, sexual orientation, gender identity or expression, or age of that person or because that person has been convicted of a criminal or summary conviction offence that is unrelated to the employment or to the intended employment of that person.

**13 (1)** Une personne ne peut

(a) soit refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne,

(b) soit faire preuve de discrimination envers une personne relativement à son emploi ou aux modalités de son emploi,

du fait de sa race, de sa couleur, de son ascendance, de son lieu d'origine, de ses opinions politiques, de sa religion, de son état matrimonial, de sa situation familiale, de ses déficiences mentales ou physiques, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou expression de genre ou de son âge, ou en raison de sa déclaration de culpabilité à l'égard d'une infraction criminelle ou d'une infraction punissable par procédure sommaire qui n'ont aucun rapport avec l'emploi actuel ou envisagé de la personne en question.

**27 (1)** A member or panel may, at any time after a complaint is filed and with or without a hearing, dismiss all or part of the complaint if that member or panel determines that any of the following apply:

(a) the complaint or that part of the complaint is not within the jurisdiction of the tribunal;

(b) the acts or omissions alleged in the complaint or that part of the complaint do not contravene this Code;

(c) there is no reasonable prospect that the complaint will succeed;

(d) proceeding with the complaint or that part of the complaint would not

(i) benefit the person, group or class alleged to have been discriminated against, or

**27 (1)** Un membre ou une formation peut, à tout moment après le dépôt d'une plainte, rejeter une plainte en totalité ou en partie, avec ou sans audience si, à son avis, l'une ou l'autre des circonstances suivantes est applicable :

(a) la plainte ou une partie de la plainte ne relève pas de la compétence du tribunal;

(b) les actes ou omissions allégués ou une partie d'entre eux ne contreviennent pas au présent Code;

(c) il n'existe aucune possibilité raisonnable que le plaignant ait gain de cause;

(d) connaître en totalité ou en partie de la plainte :

(i) n'apporterait rien à la personne, au groupe ou à la catégorie censés avoir été victime de discrimination,

(ii) further the purposes of this Code;

(ii) ne servirait pas les fins poursuivies par le présent Code;

**44** (1) A proceeding under this Code in respect of a trade union, employers' organization or occupational association may be taken in its name.

**44** (1) Toute poursuite engagée sous le régime du présent Code à l'égard d'un syndicat, d'une association d'employeurs ou d'une association professionnelle peut être intentée en son nom.

(2) An act or thing done or omitted by an employee, officer, director, official or agent of any person within the scope of his or her authority is deemed to be an act or thing done or omitted by that person.

(2) Les actes ou choses faites ou omises par un employé, un cadre, un dirigeant, un représentant ou un mandataire d'une personne dans l'exercice de ses pouvoirs sont réputés être des actes ou choses faites ou omises par cette personne.

#### IV. Decisions Below

#### IV. Décisions des juridictions inférieures

##### A. *British Columbia Human Rights Tribunal, 2015 BCHRT 17*

##### A. *British Columbia Human Rights Tribunal, 2015 BCHRT 17*

[15] In their application to dismiss, Mr. Schrenk and Clemas both argued that the Tribunal had no jurisdiction under s. 13(1)(b) as neither of them were in an employment relationship with Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul. Mr. Schrenk emphasized that he could not discriminate against Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul regarding his employment as he had no control over him.

[15] Dans leur demande de rejet, M. Schrenk et Clemas ont tous les deux fait valoir que le Tribunal n'avait pas compétence au titre de l'al. 13(1)(b), puisqu'aucun d'entre eux ne se trouvait dans une relation d'emploi avec M. Sheikhzadeh-Mashgoul. M. Schrenk a souligné qu'il ne pouvait pas faire preuve de discrimination envers M. Sheikhzadeh-Mashgoul relativement à son emploi puisqu'il n'exerçait aucun contrôle sur lui.

[16] The Tribunal held that it had jurisdiction to deal with the complaint. Accordingly, it denied Mr. Schrenk's and Clemas' applications under s. 27(1)(a). It also denied their application for dismissal of the complaint under other subsections of s. 27. This latter part of the decision is not dealt with in this appeal.

[16] Le Tribunal a conclu qu'il avait compétence pour examiner la plainte. En conséquence, il a rejeté les demandes de M. Schrenk et de Clemas fondées sur l'al. 27(1)(a). Il a également rejeté leur demande de rejet de la plainte fondée sur d'autres alinéas de l'art. 27. Cette dernière partie de la décision n'est pas abordée dans le présent pourvoi.

[17] With regard to s. 13(1)(b), the Tribunal found that it prohibits a "person" from discriminating regarding employment and that the Code does not limit "person" to an employer or someone in an employment-like relationship with the complainant. The Tribunal had regard to this Court's statement in *McCormick v. Fasken Martineau DuMoulin LLP*, 2014 SCC 39, [2014] 2 S.C.R. 108, that "quasi-constitutional legislation . . . attracts a generous interpretation to permit the achievement of its broad public purposes" (para. 17). In light of this, the

[17] En ce qui concerne l'al. 13(1)(b), le Tribunal a conclu qu'il interdit à une [TRADUCTION] « personne » de faire preuve de discrimination relativement à l'emploi et que le Code ne limite pas la portée du mot « personne » à un employeur ou à une personne ayant une relation semblable à une relation d'emploi avec le plaignant. Le Tribunal a tenu compte de la déclaration suivante de la Cour dans *McCormick c. Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L./s.r.l.*, 2014 CSC 39, [2014] 2 R.C.S. 108 : « . . . une loi quasi constitutionnelle



Tribunal held that s. 13 “protects those in an employment context”, including a complainant who is an employee “who suffers a disadvantage in his or her employment in whole or in part because of his or her membership in a protected group” (para. 45). The Tribunal further held that protection under s. 13 is “not limited to discrimination by an employer” (para. 46). The Tribunal concluded:

... following on the generous interpretation of the *Code* reiterated by the Supreme Court of Canada in *McCormick*, protection of employees on a construction site against other actors on that site falls within the broad public policy purposes of the *Code*. Like employees in a single workplace with one employer, the cohort of employees and dependent contractors on a construction site may work for different employers, but are all engaged in a common enterprise: completing the project whatever it may be. Generally, they work in close proximity to, and interact with, one another. It would be unduly artificial and not in keeping with the broad public policy purposes of the *Code* to exclude employees on a construction site from the protections mandated by s. 13 simply because the alleged perpetrator of discriminatory behaviour worked for another employer on that site. [para. 50]

[18] With respect to Mr. Schrenk’s application, the Tribunal found that he could be liable under s. 13 given that Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul was an employee — although not an employee of Clemas or Mr. Schrenk — who claimed that he had been negatively affected in his employment because of discriminatory harassment by Mr. Schrenk. The Tribunal found that such discrimination could occur even though Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul, as supervising engineer, had significant influence over how Clemas and Mr. Schrenk performed their work.

B. *Supreme Court of British Columbia, 2015 BCSC 1342*

[19] Mr. Schrenk sought judicial review of the Tribunal’s decision. As he had before the Tribunal,

[. . .] commande une interprétation généreuse afin de permettre la réalisation de ses larges objectifs d’intérêt public . . . » : par. 17. Compte tenu de cet énoncé, le Tribunal a conclu que l’art. 13 « protège les personnes lorsqu’elles se trouvent dans un contexte d’emploi », y compris le plaignant qui est un employé « souffrant d’un désavantage dans son emploi en totalité ou en partie en raison de son appartenance à un groupe protégé » : par. 45. Le Tribunal a également jugé que la protection prévue à l’art. 13 « ne se limite pas à la discrimination faite par un employeur » : par. 46. En effet, il a conclu :

[TRADUCTION] . . . dans la foulée de la généreuse interprétation du *Code* reprise par la Cour suprême du Canada dans *McCormick*, la protection des employés sur un chantier de construction contre d’autres parties sur ce chantier relève du vaste objectif d’intérêt public du *Code*. Les employés et entrepreneurs dépendants sur un chantier de construction peuvent travailler pour différents employeurs, mais, comme les employés d’un seul lieu de travail avec un seul employeur, ils prennent tous part à une entreprise commune : effectuer les travaux, quels qu’ils soient. Généralement, ils travaillent en étroite proximité et interagissent les uns avec les autres. Il serait trop artificiel et contraire au vaste objectif d’ordre public du *Code* d’exclure des employés d’un chantier de construction des protections offertes par l’art. 13 simplement parce que l’auteur du comportement discriminatoire allégué travaillait sur le chantier, mais pour un autre employeur. [par. 50]

[18] En ce qui a trait à la demande de M. Schrenk, le Tribunal a conclu qu’il pouvait être tenu responsable au titre de l’art. 13 puisque M. Sheikhzadeh-Mashgoul était un employé — même s’il n’était pas un employé de Clemas ou de M. Schrenk — qui prétendait que le harcèlement discriminatoire que M. Schrenk lui aurait fait subir a nui à son travail. Le Tribunal a conclu que cette discrimination pouvait se produire même si M. Sheikhzadeh-Mashgoul, en tant qu’ingénieur superviseur, avait une influence importante sur la façon dont Clemas et M. Schrenk effectuaient leur travail.

B. *Cour suprême de la Colombie-Britannique, 2015 BCSC 1342*

[19] M. Schrenk a demandé le contrôle judiciaire de la décision du Tribunal. Comme il l’avait fait devant

Mr. Schrenk argued that the complaint did not fall within the scope of s. 13(1)(b) because Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul was not in an employment relationship with him or with Clemas, based on the factors set out in *McCormick*.

[20] Brown J. dismissed the petition. Applying the standard of correctness as required by the British Columbia *Administrative Tribunals Act*, S.B.C. 2004, c. 45, she concluded that the Tribunal did not err in its interpretation and application of s. 13(1)(b) to the case. In her view, the issue before the Tribunal was not whether Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul was in an employment relationship with either Mr. Schrenk or Clemas but rather whether he had experienced discrimination “regarding employment”. Justice Brown viewed Mr. Schrenk’s interpretation as unduly narrow. Rather, she concluded that restricting s. 13(1)(b) to claims against one’s employer or against another employee of that same employer would “be contrary to common sense and contrary to current employment circumstances” (para. 9 (CanLII)).

C. *British Columbia Court of Appeal, 2016 BCCA 146, 400 D.L.R. (4th) 44*

[21] The Court of Appeal unanimously allowed Mr. Schrenk’s appeal. Applying the standard of correctness, it found the Tribunal erred in law by concluding that it had jurisdiction to deal with the complaint.

[22] Willcock J.A. stated that the Tribunal had based its finding that it had jurisdiction on three factors: Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul “was an ‘employee’ . . . ; the conduct negatively affected him in his employment; and [Mr. Schrenk], the purported source of the discrimination, was a ‘person’” (para. 32). Willcock J.A. viewed the question differently: it was not whether Mr. Schrenk came within the definition of “person” or whether Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul was engaged in “employment”, but rather “whether the allegation made by [Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul] against [Mr. Schrenk] was a complaint about conduct

ce dernier, M. Schrenk a soutenu que la plainte n’entraînait pas dans le champ d’application de l’al. 13(1)(b) parce que, à la lumière des facteurs énoncés dans *McCormick*, M. Sheikhzadeh-Mashgoul n’avait de relation d’emploi ni avec lui ni avec Clemas.

[20] La juge Brown a rejeté la demande. Après avoir appliqué la norme de la décision correcte comme l’exige la loi de la Colombie-Britannique intitulée *Administrative Tribunals Act*, S.B.C. 2004, c. 45, elle a conclu que le Tribunal n’avait pas commis d’erreur dans son interprétation de l’al. 13(1)(b) et dans l’application de cette disposition à l’affaire. À son avis, la question devant le Tribunal n’était pas celle de savoir si M. Sheikhzadeh-Mashgoul avait une relation d’emploi avec M. Schrenk ou avec Clemas, mais plutôt de savoir s’il avait fait l’objet de discrimination « relativement à son emploi ». La juge Brown a estimé que l’interprétation préconisée par M. Schrenk était trop étroite, et a plutôt conclu que le fait de limiter le champ d’application de l’al. 13(1)(b) aux recours intentés contre un employeur ou un autre employé du même employeur serait [TRADUCTION] « contraire au bon sens et à la situation actuelle en matière d’emploi » : par. 9 (CanLII).

C. *Cour d’appel de la Colombie-Britannique, 2016 BCCA 146, 400 D.L.R. (4th) 44*

[21] La Cour d’appel a accueilli l’appel de M. Schrenk à l’unanimité. Au vu de la norme de la décision correcte, elle a jugé que le Tribunal avait commis une erreur de droit en concluant qu’il avait compétence pour examiner la plainte.

[22] Le juge Willcock de la Cour d’appel a indiqué que la conclusion du Tribunal selon laquelle il avait compétence était fondée sur trois facteurs : M. Sheikhzadeh-Mashgoul [TRADUCTION] « était un “employé” [ . . . ]; le comportement a nui à son emploi; et [M. Schrenk], la source alléguée de la discrimination, était une “personne” » : par. 32. Le juge Willcock a exprimé une opinion différente à cet égard : selon lui, il ne s’agissait de savoir ni si M. Schrenk était visé par la définition de « personne », ni si M. Sheikhzadeh-Mashgoul occupait un « emploi », mais plutôt de savoir « si l’allégation

that might possibly amount to discrimination ‘regarding employment’” (para. 30).

[23] Willcock J.A. concluded that jurisdiction under s. 13(1)(b) was not so wide as to encompass “conduct [by] any person that might be said to have adversely affected an employee in their employment” (para. 31). He drew the following distinction:

There is a difference between the emotional and psychological burdens imposed upon disadvantaged people as a result of ignorant, malicious, or thoughtless comments made by those they encounter in day-to-day life, and those which amount to discrimination regarding employment. With respect to the former, a human rights tribunal may be able to do nothing. Bigots and xenophobes impose invidious and lasting harms, but they may be avoided on the street without fear of employment-related economic consequences. The subjects of discrimination should not have to bear any economic burden as a result of that discrimination. That is the sphere in which the legislature acted, and that is one of the ills that the *Code* expressly seeks to address. [para. 33]

[24] For Willcock J.A., discrimination “regarding employment” requires the improper exercise of *economic power* in the traditional “master-servant” relationship and this is all that s. 13(1)(b) is intended to guard against (*Code*, s. 1). Thus, the Tribunal’s jurisdiction is limited to addressing complaints against those who have the power to inflict discriminatory conduct as a condition of employment. On this basis, Willcock J.A. concluded:

Not all insults inflicted upon employees, even in the course of their employment, amount to discrimination regarding employment. Such insults can amount to discrimination regarding employment if the wrongdoer is clothed by the employer with such authority that he or she is able to impose that unwelcome conduct on the complainant as a condition of employment, or if the wrongdoing is tolerated by the employer. If the wrongdoer has no such power or authority, the Tribunal has

de [M. Sheikhzadeh-Mashgoul] contre [M. Schrenk] était une plainte relative à une conduite qui pouvait constituer de la discrimination “relativement à son emploi” » : par. 30.

[23] Le juge Willcock a conclu que la compétence pour examiner une plainte fondée sur l’al. 13(1)(b) n’avait pas une portée assez vaste pour englober [TRADUCTION] « la conduite de quiconque pourrait avoir nui à un employé dans le cadre de son emploi » : par. 31. Il a fait la distinction suivante :

[TRADUCTION] Il y a une différence entre les fardeaux émotif et psychologique que portent les gens désavantagés en raison de commentaires désobligeants, méchants ou irréfléchis faits par des personnes qu’ils côtoient au quotidien, et ceux qui découlent de la discrimination relativement à l’emploi. En ce qui a trait aux premiers, un tribunal des droits de la personne pourrait ne rien pouvoir faire. Les gens racistes et xénophobes causent des dommages pénibles et permanents, mais ceux-ci peuvent être évités dans la rue par ceux qui en sont la cible sans crainte de conséquences financières en lien avec leur emploi. Par contre, les personnes victimes de discrimination ne devraient pas avoir à porter un fardeau économique en raison de cette discrimination. C’est dans cette sphère que le législateur a pris des mesures, et c’est un de ces maux que le *Code* veut expressément enrayer. [par. 33]

[24] Selon le juge Willcock, pour conclure qu’il y a eu discrimination « relativement à [l’]emploi », il faut qu’il y ait eu exercice abusif du *pouvoir économique* dans une relation traditionnelle de [TRADUCTION] « maître-serviteur », et c’est tout ce que l’al. 13(1)(b) vise à empêcher : *Code*, art. 1. Par conséquent, selon lui, la compétence du Tribunal se limite à examiner les plaintes formulées contre ceux qui ont le pouvoir de faire subir une conduite discriminatoire comme condition d’emploi. Sur ce fondement, le juge Willcock a conclu :

[TRADUCTION] Toutes les insultes subies par les employés, même dans le cadre de leur emploi, ne constituent pas de la discrimination relativement à l’emploi. De telles insultes peuvent constituer une telle discrimination si l’auteur revêt l’autorité de l’employeur et peut donc faire subir une telle conduite malvenue au plaignant comme condition d’emploi, ou si l’employeur tolère la conduite fautive. Si l’auteur de la conduite fautive n’a aucun tels pouvoir ou autorité, le Tribunal a compétence

jurisdiction to consider whether the complainant's employer played some role in allowing the conduct to occur or continue, in which case the insult is endured as a consequence of employment. But even then, the Tribunal has no jurisdiction over the wrongdoer. [Emphasis deleted; para. 36.]

[25] Applying this to the present case, Willcock J.A. found that the Tribunal did not "have jurisdiction to address a complaint made against one who is rude, insulting or insufferable but who is not in a position to force the complainant to endure that conduct as a condition of his employment" (para. 44). Consequently, the Tribunal did not have jurisdiction over Mr. Schrenk as he was not in a position to impose the discriminatory conduct on Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul as a condition of his employment.

[26] The Tribunal appealed the Court of Appeal's decision to this Court.

#### V. Issue

[27] Did the Tribunal err in concluding that discriminatory harassment by a co-worker may fall within the scope of the prohibition against discrimination "regarding employment" under s. 13(1)(b) of the Code?

#### VI. Analysis

[28] The standard of review is correctness by virtue of s. 59 of the *Administrative Tribunals Act*. As this Court stated in *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190, at para. 50, "[w]hen applying the correctness standard, a reviewing court will not show deference to the decision maker's reasoning process; it will rather undertake its own analysis of the question". Accordingly, it is necessary to conduct our own analysis as to whether the Tribunal erred in its interpretation of s. 13(1)(b).

[29] I note at the outset that this appeal calls for an exercise in statutory interpretation. The question

pour examiner si l'employeur du plaignant a joué un certain rôle en permettant que la conduite ait été adoptée ou se soit poursuivie, auquel cas l'insulte est subie du fait même de l'emploi. Cela dit, même dans de tels cas, le Tribunal n'a pas compétence à l'égard de l'auteur de la faute. [Soulignement omis; par. 36.]

[25] Appliquant ce raisonnement à la présente affaire, le juge Willcock a conclu que le Tribunal n'avait pas [TRADUCTION] « compétence pour examiner une plainte contre une personne qui est grossière, insultante ou insupportable, mais qui n'est pas dans une position où elle peut obliger le plaignant à subir cette conduite comme condition de son emploi » : par. 44. Par conséquent, le Tribunal n'avait pas compétence à l'égard de M. Schrenk puisque celui-ci n'était pas en position d'imposer une conduite discriminatoire à M. Sheikhzadeh-Mashgoul comme condition de son emploi.

[26] Le Tribunal a interjeté appel de la décision de la Cour d'appel devant la Cour.

#### V. Question

[27] Le Tribunal a-t-il commis une erreur en concluant que le harcèlement discriminatoire qu'adopte un collègue peut être visé par l'interdiction de faire preuve de discrimination « relativement à [l']emploi » prévue à l'al. 13(1)(b) du Code?

#### VI. Analyse

[28] La norme de contrôle est celle de la décision correcte, tel qu'il est prévu à l'art. 59 de la *Administrative Tribunals Act*. Comme l'a énoncé la Cour dans *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, par. 50 : « La cour de révision qui applique la norme de la décision correcte n'acquiesce pas au raisonnement du décideur; elle entreprend plutôt sa propre analyse . . . » Il est donc nécessaire que la Cour effectue sa propre analyse pour décider si le Tribunal a commis une erreur dans son interprétation de l'al. 13(1)(b).

[29] Je signale dès le départ que le présent appel exige que nous procédions à une interprétation

before this Court is whether the words of s. 13(1)(b) of the Code can encompass discrimination only by an employer or a superior in the workplace. While we disagree in the result, the Chief Justice and I agree that this question requires an interpretation of the words “regarding employment”. For this reason, I respectfully differ from Justice Abella when she suggests that our analysis need not be rooted in “the particular words of British Columbia’s *Code*” (para. 73). While human rights jurisprudence provides significant guidance regarding the scope of “discrimination” *generally*, our starting point remains the words adopted by the British Columbia Legislature when defining the scope of discrimination “regarding employment” *specifically*.

[30] In *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 S.C.R. 27, at para. 21, quoting E. A. Driedger, *Construction of Statutes* (2nd ed. 1983), at p. 87, this Court endorsed the modern principle of statutory interpretation, which must guide our interpretation of the Code in this appeal:

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.

[31] Added to the modern principle are the particular rules that apply to the interpretation of human rights legislation. The protections afforded by human rights legislation are fundamental to our society. For this reason, human rights laws are given broad and liberal interpretations so as better to achieve their goals (*Ontario Human Rights Commission v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536, at pp. 546-47; *Canadian National Railway Co. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1987] 1 S.C.R. 1114, at pp. 1133-36; *Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84, at pp. 89-90). As this Court has affirmed, “[t]he Code

législative. La question dont la Cour est saisie est celle de savoir si le libellé de l’al. 13(1)(b) du *Code* ne vise que la discrimination dont se rendent coupables un employeur ou un superviseur dans le milieu de travail. Même si nous divergeons d’opinion quant au résultat, la Juge en chef et moi sommes tous les deux d’avis que, pour répondre à cette question, il faut interpréter l’expression « relativement à [l’]emploi ». Pour cette raison, et soit dit en tout respect, je ne partage pas l’opinion de la juge Abella lorsqu’elle suggère que notre analyse n’a pas à être fondée sur « [le] libellé particulier du Code de la Colombie-Britannique » : par. 73. S’il est vrai que la jurisprudence relative aux droits de la personne donne des indications considérables quant à la portée de la « discrimination » *en général*, le point de départ de notre analyse demeure le libellé adopté par la législature de la Colombie-Britannique lorsqu’il s’agit de définir la portée de la discrimination « relativement à [l’]emploi » *spécifiquement*.

[30] Dans *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27, par. 21, citant E. A. Driedger, *Construction of Statutes* (2<sup>e</sup> éd. 1983), p. 87, la Cour a souscrit au principe moderne d’interprétation des lois qui doit guider notre interprétation du Code en l’espèce :

[TRADUCTION] Aujourd’hui il n’y a qu’un seul principe ou solution : il faut lire les termes d’une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s’harmonise avec l’[économie] de la loi, l’objet de la loi et l’intention du législateur.

[31] S’ajoutent au principe moderne d’interprétation les règles particulières qui s’appliquent à celle des lois sur les droits de la personne. Les protections que celles-ci garantissent sont fondamentales pour notre société. C’est pourquoi ces lois doivent recevoir une interprétation large et libérale afin qu’elles puissent atteindre leurs objectifs : *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, p. 546-547; *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114, p. 1133-1136; *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84,

is quasi-constitutional legislation that attracts a generous interpretation to permit the achievement of its broad public purposes” (*McCormick*, at para. 17). In light of this, courts must favour interpretations that align with the purposes of human rights laws like the Code rather than adopt narrow or technical constructions that would frustrate those purposes (R. Sullivan, *Sullivan on the Construction of Statutes* (6th ed. 2014), at §§19.3-19.7).

[32] That said, “[t]his interpretive approach does not give a board or court license to ignore the words of the Act in order to prevent discrimination wherever it is found” (*University of British Columbia v. Berg*, [1993] 2 S.C.R. 353, at p. 371). It is for this reason that our interpretation of s. 13(1)(b) must be grounded in the text and scheme of the statute and reflect its broad purposes.

#### A. *The Text of Section 13(1)(b)*

[33] The language of the Code provides the first indicator that we must adopt the broad interpretation of s. 13(1)(b) favoured by the Tribunal. For convenience, I will set out again s. 13(1) of the Code:

#### 13 (1) A person must not

- (a) refuse to employ or refuse to continue to employ a person, or
- (b) discriminate against a person regarding employment or any term or condition of employment

because of the race, colour, ancestry, place of origin, political belief, religion, marital status, family status, physical or mental disability, sex, sexual orientation, gender identity or expression, or age of that person or because that person has been convicted of a criminal or summary conviction offence that is unrelated to the employment or to the intended employment of that person.

p. 89-90. Comme la Cour l’a affirmé, « [l]e Code est une loi quasi constitutionnelle, qui commande une interprétation généreuse afin de permettre la réalisation de ses larges objectifs d’intérêt public » : *McCormick*, par. 17. À la lumière de ces principes, les tribunaux doivent favoriser les interprétations qui s’harmonisent avec les objets des lois sur les droits de la personne comme le Code, plutôt que d’adopter des interprétations étroites ou techniques qui contrecarreraient ces objets : R. Sullivan, *Sullivan on the Construction of Statutes* (6<sup>e</sup> éd. 2014), §19.3-19.7.

[32] Cela dit, cette « méthode d’interprétation ne permet pas à une commission ou à une cour de justice de faire abstraction des termes de la Loi pour empêcher les pratiques discriminatoires où que ce soit » : *Université de la Colombie-Britannique c. Berg*, [1993] 2 R.C.S. 353, p. 371. C’est pourquoi notre interprétation de l’al. 13(1)(b) doit se fonder sur le libellé ainsi que sur l’économie de la loi et tenir compte de son objet général.

#### A. *Le libellé de l’al. 13(1)(b)*

[33] Le libellé du Code constitue la première indication que nous devons adopter l’interprétation large de l’al. 13(1)(b) que préconise le Tribunal. Par souci de commodité, je reproduis encore une fois le par. 13(1) du Code :

[TRADUCTION]

#### 13 (1) Une personne ne peut

- (a) soit refuser d’employer ou de continuer d’employer une personne,
- (b) soit faire preuve de discrimination envers une personne relativement à son emploi ou aux modalités de son emploi,

du fait de sa race, de sa couleur, de son ascendance, de son lieu d’origine, de ses opinions politiques, de sa religion, de son état matrimonial, de sa situation familiale, de ses déficiences mentales ou physiques, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou expression de genre ou de son âge, ou en raison de sa déclaration de culpabilité à l’égard d’une infraction criminelle ou d’une infraction punissable par procédure sommaire qui n’ont aucun rapport avec l’emploi actuel ou envisagé de la personne en question.

[34] The place to start is with the term “person” in the first line of s. 13(1). In its ordinary meaning, the term “person” generally refers to a human being. In the context of the Code, it also defines the class of actors against whom the prohibition in s. 13(1)(b) applies. The ordinary meaning of “person” is broad; certainly, it encompasses a broader range of actors than merely any person with economic authority over the complainant. It is significant that the Legislature chose to prohibit employment discrimination by any “person”. Had it intended only to prohibit employment discrimination by employers — or some other narrow class of individuals — it could easily have done so by using a narrower term than “person”.

[35] To this end, I note that s. 1 of the Code provides the following inclusive definition:

1 In this Code:

“**person**” includes an employer, an employment agency [a person who undertakes, with or without compensation, to procure employees for employers or to procure employment for persons], an employers’ organization [an organization of employers formed for purposes that include the regulation of relations between employers and employees], an occupational association [an organization, other than a trade union or employers’ organization, in which membership is a prerequisite to carrying on a trade, occupation or profession] and a trade union [an organization of employees formed for purposes that include the regulation of relations between employees and employers];

[36] Although the Code enumerates various individuals and entities who come within the definition of “person”, the definition in s. 1 is not exhaustive. Because the definition “includes” these individuals and entities, it is explicitly not limited to them. In my view, the Code provides *additional* meanings to the word “person” that, for the purposes of the

[34] Il faut commencer notre analyse par le mot « personne » (« *person* ») utilisé à la première ligne du par. 13(1). Dans son sens ordinaire, ce mot se rapporte généralement à un être humain. Dans le contexte du Code, il désigne également la catégorie d’acteurs à qui s’applique l’interdiction prévue à l’al. 13(1)(b). Le sens ordinaire du mot « personne » est large; il comprend assurément un éventail d’acteurs plus étendu que simplement toute personne qui exerce un pouvoir économique sur le plaignant. Il est d’ailleurs significatif que le législateur ait choisi d’interdire la discrimination « relativement à [l’]emploi » dont fait preuve toute « personne ». S’il avait voulu limiter cette interdiction aux employeurs — ou à une autre catégorie étroite d’individus —, il aurait très bien pu le faire en utilisant un terme dont le sens est plus étroit que celui du mot « personne ».

[35] Je note par ailleurs que l’article premier du Code donne la définition inclusive suivante :

[TRADUCTION]

1 Les définitions qui suivent s’appliquent au présent Code :

« **personne** » s’entend notamment d’un employeur, d’un bureau de placement [une personne qui entreprend, avec ou sans rémunération, de trouver des employés pour un employeur ou de trouver un emploi pour des personnes], d’une association d’employeurs [une association d’employeurs formée notamment pour régler les relations entre les employeurs et les employés], d’une association professionnelle [une organisation, autre qu’un syndicat ou une association d’employeurs, à laquelle l’appartenance est nécessaire pour exercer un métier, un emploi ou une profession] et d’un syndicat [une association d’employés créée notamment pour régler les relations entre employés et employeurs];

[36] Bien que le Code énumère les divers individus et entités qui sont visés par la définition de « personne » de l’article premier, celle-ci n’est pas exhaustive. Puisque cette définition « s’entend notamment de » (« *includes* ») ces individus et entités, elle ne se limite expressément pas à ceux-ci. À mon avis, le Code prévoit des sens *additionnels* au mot

Code's operation, supplement the ordinary meaning of the word. In this sense, Mr. Schrenk is a "person" within the word's ordinary meaning; a corporate employer, such as Cemas, is a "person" within the word's supplemental meaning as clarified by s. 1 of the Code.

[37] Next, the words "regarding employment" are critical because they delineate the kind of discrimination that s. 13(1)(b) prohibits. Initially, I note that "regarding" is a term that broadly connects two ideas. In this case, the discrimination at issue must be "regarding" employment in that it must be *related to* the employment context in some way. This interpretation aligns with earlier decisions of this Court concerning workplace discrimination under various human rights statutes. In *Robichaud*, for example, Justice La Forest defined the terms "in the course of employment" in s. 7(b) of the *Canadian Human Rights Act*, S.C. 1976-77, c. 33, as meaning "work- or job-related" and "as being in some way related or associated with the employment" (pp. 92 and 95). This broad interpretation was also adopted by Chief Justice Dickson in *Janzen v. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1252, at p. 1293, with regard to the terms "in respect of employment" under s. 6(1)(a) of the *Manitoba Human Rights Act*, S.M. 1974, c. 65. According to Chief Justice Dickson, the difference between the words "in the course of employment" and "in respect of employment" was not significant (p. 1293). Any difference between those words and the words "regarding employment" is equally negligible.

[38] Based on my reading of the Code, the term "regarding employment" does not solely prohibit discrimination within hierarchical workplace relationships. If this were the case, then the words discrimination "regarding employment" would essentially mean discrimination "by employers or workplace superiors". In my view, s. 13(1)(b) does not restrict who can *perpetrate* discrimination.

« personne » qui, pour les fins de l'application du Code, complètent le sens ordinaire du mot. En ce sens, M. Schrenk est une « personne » au sens ordinaire du mot, et une compagnie employeur, comme Cemas, est une « personne » au sens supplémentaire du mot que précise l'article premier du Code.

[37] Ensuite, l'expression « relativement à [l']emploi » (« *regarding employment* ») est déterminante parce qu'elle délimite le type de discrimination que proscriit l'al. 13(1)(b). Pour commencer, je souligne que le mot « relativement » (« *regarding* ») sert à relier deux idées d'une façon générale. En l'espèce, il est question de discrimination « relativement » à l'emploi, c'est-à-dire qu'elle doit de quelque manière être *reliée* au contexte de l'emploi. Cette interprétation est compatible avec des décisions antérieures de la Cour concernant la discrimination en milieu de travail selon diverses lois sur les droits de la personne. Dans *Robichaud*, par exemple, le juge La Forest a défini l'expression anglaise « *in the course of employment* » utilisée à l'al. 7b) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c. 33, comme signifiant « relié aux fonctions ou à l'emploi » et « reliés ou associés de quelque manière à l'emploi » : p. 92 et 95. Cette interprétation large a également été adoptée par le juge en chef Dickson dans *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252, p. 1293, à l'égard de l'expression anglaise « *in respect of employment* » qui se trouve à l'al. 6(1)(a) de la loi du Manitoba intitulée *Human Rights Act*, S.M. 1974, c. 65. Selon le juge en chef Dickson, la différence entre les expressions « *in the course of employment* » (en anglais dans la version française des motifs) et « dans le cadre de son emploi » n'a pas d'importance : p. 1293. Les différences entre ces expressions et l'expression « relativement à [l']emploi » sont tout aussi négligeables.

[38] Suivant mon interprétation du Code, les mots « relativement à [l']emploi » n'interdisent pas uniquement la discrimination qui a cours dans le contexte des relations hiérarchiques en milieu de travail. Si c'était le cas, ces mots voudraient essentiellement dire qu'il est question de discrimination « par les employeurs ou les supérieurs en milieu de travail ». Or, à mon avis, l'al. 13(1)(b) ne limite pas



Rather, it defines who can *suffer* employment discrimination. In this way, it prohibits discriminatory conduct that targets *employees* so long as that conduct has a sufficient nexus to the employment context. Determining whether conduct falls under this prohibition requires a *contextual* approach that looks to the particular facts of each claim to determine whether there is a sufficient nexus between the discrimination and the employment context. If there is such a nexus, then the perpetrator has committed discrimination “regarding employment” and the complainant can seek a remedy against *that* individual.

[39] By contrast, the Chief Justice proposes that, while s. 13(1)(b) is meant “to cover *all* forms of workplace discrimination”, its scope is limited to targeting “those responsible for intervening and halting the events in question” (para. 123 (emphasis in original)). She writes that “[t]he ‘employment’ that is the subject of the protection accorded by s. 13(1)(b) is defined in terms of the relationship between the complainant and the employer, master or principal” (para. 109). In this sense, she proposes a narrow *relational* approach to the words “regarding employment”, wherein discrimination, as contemplated by s. 13(1)(b), can only be the responsibility of certain individuals within the employment relationship — namely, employers or workplace superiors.

[40] I would reject this approach for two reasons. First, while I agree that the term “employment” under the Code connotes, *inter alia*, a relationship between an employer and an employee, it does not follow that discrimination “regarding employment” must be perpetrated by someone *within that relationship*. Indeed, it would be unduly formalistic to assume that the only relationship that can impact our employment is that which we share with our employer. Other workplace relationships — those we share with our colleagues, for example — can be sources of discrimination “regarding employment”

qui peut *faire preuve* de discrimination. Il définit plutôt qui peut *souffrir* de discrimination dans le contexte du travail. Ainsi, il prohibe le comportement discriminatoire qui vise les *employés* dans la mesure où ce comportement a un lien suffisant avec leur contexte d’emploi. Pour juger si un comportement est de ceux qui sont prohibés, il faut adopter une approche *contextuelle* qui tient compte des faits particuliers de chaque demande afin de déterminer s’il existe un tel lien suffisant entre la discrimination et le contexte d’emploi. Si c’est le cas, celui qui a adopté le comportement a fait preuve de discrimination « relativement à [l’]emploi » et le plaignant peut solliciter une mesure de réparation contre *cet* individu.

[39] La Juge en chef propose plutôt que — même si l’al. 13(1)(b) est censé « vise[r] à englober *toutes* les formes de discrimination en milieu de travail » — son champ d’application se limite « aux personnes responsables d’intervenir lors des incidents en question et d’y mettre fin » : par. 123 (en italique dans l’original). Elle écrit que « [l’]“emploi” qui fait l’objet de la protection garantie par l’al. 13(1)(b) est défini sous l’angle de la relation entre le plaignant et l’employeur, le commettant, le maître ou le mandant » : par. 109. En ce sens, elle propose d’interpréter l’expression « relativement à [l’]emploi » suivant une approche étroite fondée sur les relations, et selon laquelle la discrimination, telle qu’elle est envisagée par l’al. 13(1)(b), ne pourrait être la responsabilité que de certains individus parmi ceux avec qui se tissent des relations d’emploi — à savoir, les employeurs et les superviseurs sur le lieu de travail.

[40] Je suis d’avis d’écarter cette approche pour deux raisons. Premièrement, bien que je convienne que le mot [TRADUCTION] « emploi » dans le Code évoque, entre autres, une relation entre un employeur et un employé, il ne s’ensuit pas pour autant que la discrimination « relativement à [l’]emploi » doive être perpétrée seulement par une personne *partie à une telle relation*. En fait, il serait indûment formaliste de supposer que la seule relation pouvant avoir une incidence sur l’emploi d’un travailleur est celle qu’il partage avec son employeur. D’autres relations au travail — p. ex. celles entretenues entre collègues

despite the fact that it is only our employer who controls our paycheck.

[41] Second, the Chief Justice’s approach to the words “regarding employment” is necessarily premised on a narrow view of how power is exercised in the workplace. The premise, in my view, is the following: as the *only* relationship defined by an imbalance of power is that shared between employer and employee, it is *only* the employer who is in a position to discriminate “regarding employment”. This power is essentially economic in character. As the employer controls the economic benefits and conditions of employment, only the conduct of the employer can constitute discrimination “regarding employment”.

[42] Respectfully, this fails to capture the reality of how power is exercised in the workplace. For one, non-employers can exercise economic power over employees. A regular patron at a restaurant, for example, can exercise *economic* coercion over a server through tips. If the exercise of economic power is central to the concept of discrimination “regarding employment”, then this relationship, too, should fall within its scope.

[43] More importantly, however, economics is only one axis along which power is exercised between individuals. Men can exercise gendered power over women, and white people can exercise racialized power over people of colour. The exploitation of identity hierarchies to perpetrate discrimination against marginalized groups can be just as harmful to an employee as economic subordination. Indeed, the statutory purposes listed in the Code expressly extend beyond removing barriers to “economic” participation in society and include removing “social, political and cultural” barriers as well (s. 3(a)).

— peuvent être source de discrimination « relativement à [l’]emploi », et ce, même si seul l’employeur exerce un contrôle sur le chèque de paye.

[41] Deuxièmement, l’approche de la Juge en chef pour interpréter l’expression « relativement à [l’]emploi » est nécessairement fondée sur une vision étroite de la façon dont le pouvoir s’exerce en milieu de travail. À mon avis, sa prémisse est la suivante : étant donné que la *seule* relation définie par un déséquilibre de pouvoir est celle qui lie l’employeur et l’employé, c’est *seulement* l’employeur qui est en position de faire preuve de discrimination « relativement à [l’]emploi ». Dans ce contexte, le pouvoir est de nature essentiellement économique. Suivant cette approche, puisque l’employeur contrôle les avantages économiques et les conditions de travail, seule sa conduite pourrait donc constituer de la discrimination « relativement à [l’]emploi ».

[42] Soit dit en tout respect, cette approche ne rend pas compte de la réalité de l’exercice du pouvoir en milieu de travail. Tout d’abord, même sans être employeurs, certaines personnes peuvent exercer un pouvoir économique sur les employés. En effet, on pourrait prétendre que celui qui fréquente régulièrement un restaurant, par exemple, peut exercer une contrainte *économique* sur un serveur avec les pourboires. Si l’exercice d’un pouvoir économique est au cœur du concept de discrimination « relativement à [l’]emploi », alors, cette relation, elle aussi, devrait être comprise dans son champ d’application.

[43] Fait plus important, le contrôle sur le plan économique n’est toutefois qu’une façon pour une personne d’exercer un pouvoir sur une autre. Les hommes peuvent exercer un pouvoir genré sur les femmes, et les blancs un pouvoir à caractère racial sur les personnes appartenant aux minorités visibles. L’exploitation de la hiérarchie fondée sur les identités pour perpétuer la discrimination à l’endroit de groupes marginalisés peut être tout aussi dommageable pour un employé que la subordination économique. En effet, les objets du Code qui y sont énumérés portent expressément au-delà du retrait des barrières [TRADUCTION] « économiques » à la participation à la vie de la société et visent aussi l’élimination des barrières « sociales, politiques et culturelles » : al. 3(a)).

[44] Admittedly, these examples are not limited to the employment context, but they are exacerbated in the employment context where a complainant is particularly vulnerable. This is because employees, in the *context* of their work, are a captive audience to those who seek to discriminate against them. Certain passages of the Court of Appeal’s reasons reflect this point. At para. 33, Willcock J.A. purports to distinguish discrimination “regarding employment” from “thoughtless comments made by those [we] encounter in day-to-day life” on the basis that the latter “may be avoided on the street without fear of employment-related economic consequences”. That may be so, but it only highlights the unique vulnerability of the employment *context*. Whether a server is harassed by the restaurant owner or the bar manager, by a co-worker, or by a regular and valued patron, the server is nonetheless being harassed in a situation from which there is no escape by simply walking further along the street.

#### B. *The Scheme of the Code*

[45] The requirement to read the legislative text “harmoniously with the scheme of the Act” reinforces the broad interpretation of s. 13(1)(b) I propose (Driedger, at p. 87). Guided by the modern principle, courts must not construe particular provisions in isolation; rather, individual provisions must be considered in light of the act as a whole, with each provision informing the meaning given to the rest (see Sullivan, at §13.3). This rule ensures that statutes are read as coherent legislative pronouncements. In this regard, “[i]t is presumed that the legislature avoids superfluous or meaningless words, that it does not pointlessly repeat itself or speak in vain” (*ibid.*, at §8.23).

[46] This presumption must play a role in our interpretation so as to ensure that no provision of the Code is “interpreted so as to render it mere surplusage” (*R. v. Proulx*, 2000 SCC 5, [2000] 1 S.C.R.

[44] Certes, ces exemples ne se limitent pas au contexte de l’emploi. Ils sont toutefois exacerbés dans ce contexte où le plaignant est particulièrement vulnérable. C’est le cas parce que, dans le *contexte* de leur travail, les employés sont captifs de ceux qui cherchent à faire preuve de discrimination à leur endroit. Certains passages des motifs de la Cour d’appel illustrent d’ailleurs cet argument. Au paragraphe 33, le juge Willcock tente d’établir une distinction entre la discrimination « relativement à [l’]emploi » et [TRADUCTION] « les commentaires [. . .] irréfléchis faits par des personnes qu[e l’on] côtoient au quotidien », et il le fait en soutenant que ces commentaires « peuvent être évités dans la rue par ceux qui en sont la cible sans crainte de conséquences financières en lien avec leur emploi ». Peut-être, mais cela ne fait que mettre en lumière la vulnérabilité unique des employés dans le *contexte* de leur travail. Qu’un serveur soit harcelé par le propriétaire d’un restaurant ou par le gérant d’un bar, par un collègue ou par un client régulier et estimé, il est néanmoins harcelé dans une situation à laquelle il ne peut pas échapper simplement en poursuivant son chemin.

#### B. *L’économie du Code*

[45] L’obligation d’interpréter le texte législatif d’une façon [TRADUCTION] « qui s’harmonise avec l’[économie] de la loi » favorise l’interprétation large de l’al. 13(1)(b) que je propose : Driedger, p. 87. Guidés par ce principe moderne, les tribunaux doivent s’abstenir d’interpréter des dispositions précises isolément; les dispositions individuelles doivent plutôt être examinées au regard de l’ensemble de la loi, chaque disposition servant à interpréter le sens donné aux autres dispositions : voir Sullivan, §13.3. Cette règle garantit que les lois sont interprétées comme des déclarations législatives cohérentes. À cet égard, [TRADUCTION] « [L]e législateur est présumé ne pas utiliser de mots superflus ou dénués de sens, ne pas se répéter inutilement, ni s’exprimer en vain » : *ibid.*, §8.23.

[46] Cette présomption doit jouer un rôle dans notre interprétation de manière à ce qu’aucune disposition du Code ne soit « interprétée de façon telle qu’elle devienne superfétatoire » : *R. c. Proulx*, 2000

61, at para. 28). Yet this is precisely the result if we adopt the interpretation proposed by Mr. Schrenk. This is because s. 13(1)(b) contains two disjunctive prohibitions: the first refers to discrimination regarding “employment”; the second refers to discrimination regarding “any term or condition of employment”. In my view, this suggests that the former targets discrimination *against employees generally* whereas the latter targets discrimination *by employers specifically*, given that only employers control the terms and conditions of employment. To limit discrimination “regarding employment” to circumstances where the employer makes enduring discrimination a “condition” of employment — whether through his own action or through his inaction in the face of discrimination by a third party — would arguably render “regarding employment” redundant with discrimination “regarding . . . any term or condition of employment” contrary to the presumption against redundancy (Code, s. 13(1)(b)). Although this conclusion is not decisive in itself, it reinforces the broad reading I propose.

[47] Considering the patterns of expression in the Code further reinforces the interpretation of s. 13(1)(b) as applying beyond the confines of employer-employee relationships. In particular, where the Code seeks to limit the class of actors against whom a particular prohibition applies, it employs specific language rather than barring a “person” from engaging in discriminatory conduct. For example, s. 12 of the Code expressly limits the category of actors who can perpetrate wage discrimination to “employer[s]”. Similarly, s. 14 specifically bars “trade union[s], employers’ organization[s] or occupational association[s]” from discriminating in relation to various aspects of union membership. The contrasting use of the general term “person” with these specific terms suggests that the prohibition against discrimination “regarding employment” found in s. 13(1)(b) applies to more than just employers. With respect, I do not share the view of the Chief Justice that the word “person” in s. 13 “neither expands nor limits the ambit of the section”

CSC 5, [2000] 1 R.C.S. 61, par. 28. Pourtant, tel serait précisément le résultat si nous adoptions l’interprétation proposée par M. Schrenk. Il en est ainsi parce que l’al. 13(1)(b) comporte deux interdictions disjonctives : la première porte sur la discrimination relative à [TRADUCTION] l’« emploi »; la seconde sur la discrimination relativement « aux modalités [d’]emploi ». À mon avis, cela suggère que la première vise la discrimination *contre les employés en général*, tandis que la seconde vise la discrimination *par les employeurs spécifiquement*, puisque seuls ces derniers exercent un contrôle sur les modalités de l’emploi. On pourrait soutenir que limiter la discrimination « relativement à [l’]emploi » aux circonstances où l’employeur agit de telle sorte qu’une discrimination qui perdure soit une « condition » d’emploi — que ce soit par ses propres actions ou par son inaction face à la discrimination dont des tiers font preuve — la rendrait redondante au regard de la discrimination « relativement aux modalités d’emploi », contrairement à la présomption de non-redondance : Code, al. 13(1)(b). Bien que cette conclusion ne soit pas décisive en elle-même, elle favorise l’interprétation large que je propose.

[47] L’examen de la structure répétitive du libellé du Code renforce davantage l’interprétation de l’al. 13(1)(b) voulant qu’il s’applique au-delà des relations employeur-employé. Plus particulièrement, lorsque le Code vise à limiter la catégorie d’acteurs à qui s’applique une interdiction précise, il utilise une formulation précise plutôt que d’interdire à une « personne » d’avoir une conduite discriminatoire. Par exemple, l’art. 12 du Code limite expressément aux [TRADUCTION] « employeur[s] » la catégorie d’acteurs qui peuvent faire preuve de discrimination relativement aux salaires. De la même façon, l’art. 14 interdit spécifiquement aux « syndicat[s], association[s] d’employeurs ou association[s] professionnelle[s] » de faire preuve de discrimination en lien avec divers aspects de l’appartenance au syndicat. L’usage contrastant du mot général « personne » avec ces mots précis porte à croire que l’interdiction de la discrimination « relativement à [l’]emploi » prévue à l’al. 13(1)(b) ne s’applique pas qu’aux employeurs. Soit dit en tout respect, je

(para. 110). It seems to me irreconcilable with the fact that, when the Legislature sought to limit the applicability of a prohibition to “employers”, it did so explicitly.

[48] Finally, the structure of the Code supports an approach that views employment as a *context* requiring remedy against the exploitation of vulnerability rather than as a *relationship* needing unidirectional protection. According to the Chief Justice, the scheme of the Code reflects an intent to protect two things: first, specific relationships — namely, those shared by patrons and business owners (s. 8), landlords and tenants (s. 10), and employers and employee (s. 13) — and second, public communications — i.e. discriminatory publication (s. 7) and job postings (s. 11). In my view, however, a contextual lens better captures the scheme of ss. 7 to 14 because it provides a complete explanation for the underlying logic of these sections of the Code. All of these provisions capture *contexts* of vulnerability in which “discrimination” (defined in s. 1 as applying to all of these contexts) may arise. This includes ss. 7 and 11. Discriminatory publications are prohibited by s. 7, not because they are public *per se* but because minority groups are particularly vulnerable to hate speech in the context of publication. The same goes for the context of discriminatory employment advertisements (s. 11), which, too, are publicly disseminated.

[49] By contrast, the Chief Justice says the scheme of ss. 7 to 14 targets two things: certain relationships and public communications. Regarding the latter, she reasons that the Code was “not intended to govern private acts of discrimination between individuals” (para. 117). But this conflicts with the relationships she concedes are targeted by the Code. Interactions in the accommodation (s. 8), property

ne partage par le point de vue de la Juge en chef selon lequel le mot « personne » qui figure à l’art. 13 « n’a aucune incidence sur le champ d’application de la disposition » : par. 110. Cela me semble irréciliable avec le fait que, lorsque le législateur a cherché à restreindre l’applicabilité de l’interdiction aux « employeurs », il l’a fait de manière explicite.

[48] Enfin, la structure du Code favorise une approche qui considère l’emploi comme un *contexte* qui requiert de remédier à l’exploitation de la vulnérabilité plutôt que comme une *relation* qui nécessite une protection unidirectionnelle. Selon la Juge en chef, l’économie du Code reflète une intention de protéger deux choses : premièrement, des relations spécifiques — soit celles qui unissent les clients et les propriétaires d’entreprises (art. 8), les propriétaires et les locataires (art. 10), ainsi que les employeurs et les employés (art. 13) — et deuxièmement, les communications publiques — c.-à-d. les publications discriminatoires (art. 7) et les offres d’emploi (art. 11). À mon avis, toutefois, l’angle contextuel rend mieux compte de l’économie des art. 7 à 14 parce qu’il explique complètement la logique qui sous-tend ces dispositions du Code. En effet, elles traitent toutes de *contextes* de vulnérabilité dans lesquels peut survenir de la « discrimination » (qui, selon la définition qu’en donne l’article premier, s’applique à tous ces contextes); une affirmation qui s’applique aux art. 7 et 11. Les publications discriminatoires sont interdites par l’art. 7, non pas parce qu’elles sont publiques, mais parce que les groupes minoritaires sont particulièrement vulnérables eu égard aux discours haineux dans le contexte de la publication. Il en va de même pour le contexte des offres d’emploi discriminatoires (art. 11) qui sont, elles aussi, diffusées publiquement.

[49] La Juge en chef affirme au contraire que l’économie des art. 7 à 14 vise deux choses : certaines relations et communications publiques. Quant à ces dernières, elle soutient que le Code « n’[est] pas cens[é] régir des actes privés de discrimination entre particuliers » : par. 117. Or, cette affirmation n’est pas compatible avec ce qu’elle concède être des relations visées par le Code. Les interactions qui

(s. 9), tenancy (s. 10), fair wages (s. 12) and employment (s. 13) contexts are all “private” in that they do not involve the state and can occur inconspicuously. Viewing the Code’s scheme harmoniously, then, requires understanding ss. 7 to 14 as contexts of vulnerability and not as exclusively public acts of discrimination (ss. 7 and 11) when the Code undoubtedly targets private acts as well (ss. 8 to 10, 12 and 13).

### C. *The Purposes of the Code*

[50] The modern principle of interpretation requires that courts approach statutory language in the manner that best reflects the underlying aims of the statute. This follows from the obligation to interpret the words of an Act harmoniously with the object of the Act and the intention of Parliament. As Professor Sullivan notes, “[i]n so far as the language of the text permits, interpretations that are consistent with or promote legislative purpose should be adopted, while interpretations that defeat or undermine legislative purpose should be avoided” (§9.3).

[51] The clear statement of purpose set out in the Code must guide our interpretation of s. 13(1)(b):

**3** The purposes of this Code are as follows:

- (a) to foster a society in British Columbia in which there are no impediments to full and free participation in the economic, social, political and cultural life of British Columbia;
- (b) to promote a climate of understanding and mutual respect where all are equal in dignity and rights;
- (c) to prevent discrimination prohibited by this Code;

ont cours dans les contextes relatifs aux logements (art. 8), à la propriété (art. 9), aux contrats locatifs (art. 10), aux salaires équitables (art. 12) et à l’emploi (art. 13) sont toutes de nature « privée », en ce sens qu’elles interviennent sans le concours de l’État et qu’elles peuvent survenir discrètement. Cela étant, pour que l’économie du Code constitue un tout harmonieux, il faut interpréter les art. 7 à 14 comme décrivant des contextes de vulnérabilité et non pas des actes discriminatoires exclusivement publics (art. 7 et 11), puisqu’il ne fait aucun doute que le Code vise également des actes privés (art. 8 à 10, 12 et 13).

### C. *Les objets du Code*

[50] Le principe moderne d’interprétation exige que les tribunaux abordent le texte de la loi de la manière qui reflète le mieux les objets qui la sous-tendent. Ce raisonnement découle de l’obligation qui incombe aux tribunaux d’interpréter les mots d’une loi d’une façon qui s’harmonise avec son objet et avec l’intention du législateur. Comme le note la professeure Sullivan, [TRADUCTION] « [d]ans la mesure où le libellé du texte le permet, les interprétations qui sont conformes à l’objet de la loi ou qui favorisent la réalisation de cet objet devraient être adoptées, tandis que les interprétations qui contrecarrent ou minent l’objet de la loi devraient être évitées » : §9.3.

[51] L’énoncé clair des objets prévus dans le Code doit guider notre interprétation de l’al. 13(1)(b) :

[TRADUCTION]

**3** Le présent Code a pour objets :

- (a) de favoriser l’existence en Colombie-Britannique d’une société dépourvue d’obstacle à la participation pleine et libre à la vie économique, sociale, politique et culturelle de cette province;
- (b) de favoriser un climat de compréhension et de respect mutuel où tous ont la même dignité et les mêmes droits;
- (c) de prévenir la discrimination interdite par le présent Code;

(d) to identify and eliminate persistent patterns of inequality associated with discrimination prohibited by this Code;

(e) to provide a means of redress for those persons who are discriminated against contrary to this Code.

[52] This sets out an ambitious aim that supports an expansive and *not* a restrictive approach to the terms “regarding employment” in s. 13(1)(b). Indeed, nothing in the stated purposes of the Code suggests limiting the application of s. 13(1)(b) to formal employment relationships or to those analogous to employment by virtue of the economic control and dependency between the parties. Nor do the stated purposes suggest restricting the operation of the legislative scheme to remedying the potential discrimination that can arise via economic power imbalances in the workplace while leaving other types of discriminatory harassment to persist unabated.

[53] A nuanced understanding of discrimination underpins the conclusion that one of the purposes of s. 13(1)(b) is to protect employees from the indignity of discriminatory conduct in the workplace. Admittedly, decisions relating to hiring, promotion, discipline, and termination — should they be based on a *protected characteristic* — are all obvious means by which those with formal authority can discriminate against employees. But it would be superficial to conclude that employers and other superiors are the only ones who can discriminate “regarding employment”. While discrimination by one’s employer is particularly insidious for the reasons identified by the Court of Appeal — in that it exploits an economic power imbalance — other forms of conduct can amount to discrimination “regarding employment” in the absence of such economic power.

[54] I add that the Code is not limited to the purpose of preventing discrimination. It also aims to

(d) de déceler et éliminer les formes d’inégalité persistantes liées à la discrimination interdite par le présent Code;

(e) de fournir un recours aux personnes qui sont victimes de discrimination contrairement au présent Code.

[52] Il s’agit là d’un objectif ambitieux qui milite en faveur d’une interprétation large et *non* restrictive des mots « relativement à [l’]emploi » utilisés à l’al. 13(1)(b). D’ailleurs, rien dans les objets énoncés du Code ne suggère que l’application de l’al. 13(1)(b) devrait se limiter aux relations formelles d’emploi ou à celles qui ressemblent à une relation d’emploi en raison du contrôle économique et de la dépendance entre les parties. Les objets énoncés ne suggèrent pas non plus que le régime législatif devrait servir à remédier seulement à la discrimination pouvant découler en milieu de travail des inégalités de pouvoir sur le plan économique, tandis que les autres types de harcèlement discriminatoire pourraient y persister en toute impunité.

[53] Une vision nuancée de la discrimination sous-tend la conclusion selon laquelle un des objets de l’al. 13(1)(b) est de protéger les employés de l’atteinte à la dignité que cause un comportement discriminatoire en milieu de travail. Certes, les personnes ayant un pouvoir formel peuvent faire preuve de discrimination contre les employés lorsqu’elles prennent des décisions relatives à l’embauche, à l’avancement, aux mesures disciplinaires et à la résiliation des contrats d’emploi — si ces décisions sont fondées sur une *caractéristique protégée*. Il serait toutefois superficiel de conclure que les employeurs et les autres supérieurs sont les seuls qui peuvent faire preuve de discrimination « relativement à [l’]emploi ». Bien que la discrimination exercée par un employeur soit particulièrement insidieuse pour les raisons invoquées par la Cour d’appel — en ce qu’elle exploite une inégalité de pouvoir sur le plan économique — d’autres formes de comportement peuvent constituer de la discrimination « relativement à [l’]emploi », même en l’absence d’un tel pouvoir.

[54] J’ajoute que le Code n’a pas comme seul objet de prévenir la discrimination. Il vise également à

“promote a climate of understanding and mutual respect where all are equal in dignity and rights” and to “provide a means of redress for those persons who are discriminated against contrary to this Code” (s. 3(b) and (e)). The Chief Justice’s interpretation of the Code is at odds with these aims because it places responsibility for protecting human rights exclusively on those who wield formal authority in the employment relationship. It also risks leaving the victims of discrimination without a remedy in many situations. Under a narrow approach, the employer would be exclusively responsible for ensuring a discrimination-free workplace. In other words, if you suffer discrimination at the hands of a colleague, your only remedy under the Code would lie against your employer. This would oblige your employer to intervene by disciplining the perpetrator or terminating his or her employment, for example, but it would not allow you to seek a remedy against the perpetrator *directly*.

[55] This narrow reading allegedly follows from the fact that discrimination is only “regarding employment” when it is perpetrated — or, at the very least, tolerated — by the employer. As the employer is the only actor with formal power over the employment relationship, only the employer can be held accountable for its failure to prevent or redress discrimination. This is not a problem for the Chief Justice, who argues that “there will always be an entity in any work context that is responsible for ensuring that workers enjoy a discrimination-free environment” (para. 123). It is for this reason that the Chief Justice concludes that s. 13(1)(b) only “trains its regulatory guns on those responsible for intervening and halting the events in question” (*ibid.*). Respectfully, this narrow focus misses the mark set by the Code’s remedial purposes (and, in the context of employment discrimination, ignores how the Code “trains its regulatory guns” on a “person” and not “those responsible for intervening” (s. 13(1))). For instance, what can you do when your employer

[TRADUCTION] « favoriser un climat de compréhension et de respect mutuel où tous ont la même dignité et les mêmes droits » et à « fournir un recours aux personnes qui sont victimes de discrimination contrairement au présent Code » : al. 3(b) et (e). L’interprétation du Code que préconise la Juge en chef va à l’encontre de ces objectifs, puisqu’elle attribue la responsabilité de la protection des droits de la personne exclusivement à ceux qui exercent l’autorité officielle dans la relation d’emploi. Elle comporte également le risque que les victimes de discrimination ne disposent d’aucun recours dans de nombreuses situations. Selon une approche étroite, l’employeur serait l’unique responsable de faire en sorte que le milieu de travail soit exempt de discrimination. Autrement dit, si un employé est victime de discrimination de la part d’un collègue, il ne pourrait, en vertu du Code, intenter un recours que contre son employeur. Cela obligerait ce dernier à intervenir en imposant des mesures disciplinaires à l’auteur de la faute ou en mettant fin à son emploi, par exemple, mais l’employé visé par le comportement discriminatoire ne pourrait pas intenter *directement* de recours contre l’auteur de la faute.

[55] Cette interprétation étroite découlerait apparemment du fait que la discrimination n’est « relatif[e] à l’emploi » que lorsqu’elle est le fait de l’employeur — ou, à tout le moins, tolérée par lui. Puisque ce dernier est le seul acteur à posséder un pouvoir formel dans le cadre de la relation d’emploi, il serait le seul à pouvoir être tenu responsable s’il faillit à prévenir la discrimination ou à en réparer les effets. Cela ne pose pas de problème pour la Juge en chef selon qui « il y aura toujours une entité dans tout contexte de travail qui est responsable de faire en sorte que les travailleurs jouissent d’un milieu exempt de discrimination » : par. 123. C’est pourquoi elle conclut que l’al. 13(1)(b) ne « s’attaque [qu’]aux personnes responsables d’intervenir lors des incidents en question et d’y mettre fin » : *ibid.* Soit dit en tout respect, cette vision étroite ne permet pas d’atteindre les objectifs de réparation du Code (et, dans le contexte de la discrimination en matière d’emploi, ne tient pas compte de la façon dont le Code « s’attaque » aux « personne[s] » et non aux



has no disciplinary authority over the perpetrator? As in this case, what happens when the perpetrator is not employed by the same employer? Based on the narrow reading, the individual perpetrator evades responsibility under s. 13(1)(b) and the complainant is left without a remedy.

[56] In my view, while the person in control of the complainant's employment may be *primarily* responsible for ensuring a discrimination-free workplace — a responsibility that is recognized in s. 44(2) of the Code — it does not follow that only a person who is in a relationship of control and dependence with the complainant is responsible for achieving the aims of the Code. Rather, the aspirational purposes of the Code require that individual perpetrators of discrimination be held accountable for their actions. This means that, in addition to bringing a claim against their employer, the complainant may also bring a claim against the individual perpetrator. The existence of this additional claim is especially relevant when the discriminatory conduct of a co-worker persists *despite* the employer having taken all possible steps to stop it.

[57] The following example highlights the practical consequences of adopting a narrow approach that focuses solely on discrimination by employers. Consider an employee who endures years of discriminatory harassment at the hands of a co-worker who commits that harassment covertly, such that the employer is unaware of it despite exercising diligent supervision. Under the narrow approach, this may not be discrimination “regarding employment” as the employer is unaware of the discrimination and thus may not be faulted for not intervening. A perverse consequence flows from this: as long as the employer acted with reasonable diligence, the Tribunal may find that the complainant never suffered discrimination “regarding employment” for the period leading up to the moment when he or she finally musters

« personnes responsables d'intervenir » : par. 13(1)). Par exemple, que pourrait faire un employé lorsque son employeur n'a aucun pouvoir disciplinaire à l'égard de l'auteur de la faute? Que se passerait-il lorsque, comme en l'espèce, l'auteur de la faute et l'employé n'ont pas le même employeur? Si on se fondait sur l'interprétation étroite, l'auteur fautif échapperait à toute responsabilité découlant de l'al. 13(1)(b) et le plaignant se retrouverait sans recours.

[56] À mon avis, même si la personne qui exerce un contrôle sur l'emploi du plaignant peut être *principalement* responsable de s'assurer que le milieu de travail est exempt de discrimination — une responsabilité reconnue au par. 44(2) du Code — il ne s'ensuit pas que la personne ayant une relation de contrôle et de dépendance avec le plaignant est exclusivement responsable de l'atteinte des objectifs du Code. Ces objectifs ambitieux exigent que les auteurs individuels de discrimination soient tenus responsables de leurs actes. Cela signifie que, en plus d'intenter une action contre son employeur, le plaignant peut aussi intenter un recours contre l'auteur individuel de la discrimination, ce qui est particulièrement pertinent lorsque le collègue continue à agir de manière discriminatoire *malgré* toutes les mesures prises par l'employeur pour qu'il cesse d'agir de la sorte.

[57] L'exemple suivant illustre les conséquences pratiques qui découleraient de l'adoption d'une approche étroite qui se concentrerait uniquement sur le comportement discriminatoire des employeurs. Voyons le cas d'un employé qui subit pendant des années le harcèlement discriminatoire dont se rend coupable un collègue en secret, de telle sorte que l'employeur n'en connaît pas l'existence, même s'il supervise le lieu de travail avec diligence. Suivant l'approche étroite, il ne pourrait s'agir de discrimination « relativement à [l']emploi » puisque l'employeur ne serait pas conscient du problème de discrimination et il ne pourrait donc pas lui être reproché de ne pas intervenir. Il en découlerait une conséquence pernicieuse, soit que, dans la mesure où l'employeur aurait fait preuve d'une

the courage to report the years of abuse by their co-worker.

[58] The narrow reading leaves such an employee with limited remedies. Once alerted to the discriminatory conduct, an employer will presumably discipline the co-worker who has harassed the complainant for multiple years and may even terminate their employment. But the Tribunal could go further. The Tribunal can, like the employer, order that the harasser cease his or her discriminatory behaviour (Code, s. 37(2)(a)), but it can also order the harasser to “ameliorate” their discriminatory harm (s. 37(2)(c)(i)); order the harasser to pay compensation to the complainant (s. 37(2)(d)(iii)); and declare the conduct discriminatory, which can have symbolic significance (s. 37(2)(b)). These remedies go beyond those available to the employer and further the purposes of the Code.

[59] In the end, a *relational* approach leaves complainants with access to too few remedies and narrows the range of actors who can be held accountable for their conduct. The unfortunate consequence of this is that individual perpetrators like Mr. Schrenk may be immunized from liability before the Tribunal simply because they do not share a common employer with the victim of their harassment. The *contextual* approach I propose, by contrast, gives employees greater scope to obtain remedies before the Tribunal. This aligns with the remedial purposes of the Code. Insofar as both the relational and the contextual interpretations of “regarding employment” are plausible, the interpretive approach set out in our jurisprudence relative to human rights laws favours the more generous reading.

diligence raisonnable, le Tribunal pourrait conclure à l’absence de discrimination « relativement à [l’]emploi » à l’endroit du plaignant pour la période précédant le moment où il a trouvé le courage de rapporter les années d’abus que lui a fait subir son collègue.

[58] L’interprétation étroite aurait pour conséquence de laisser un nombre de recours restreints à l’employé. Dès lors qu’il est informé du comportement discriminatoire, on présume que l’employeur va prendre des mesures disciplinaires à l’endroit du collègue qui a harcelé le plaignant durant de nombreuses années, voire même le congédier. Le Tribunal peut toutefois aller plus loin. Il peut, à l’instar de l’employeur, ordonner que le fautif mette fin à son comportement discriminatoire : Code, al. 37(2)(a). Il pourrait toutefois aussi lui ordonner de [TRADUCTION] « réparer » le tort causé par son comportement discriminatoire (sous-al. 37(2)(c)(i)); ordonner au fautif d’indemniser le plaignant (sous-al. 37(2)(d)(iii)); et déclarer le comportement discriminatoire, ce qui peut avoir un poids symbolique (al. 37(2)(b)). Ces mesures de réparation vont au-delà de celles que peut adopter un employeur et favorisent la réalisation des objectifs du Code.

[59] En définitive, une approche fondée sur les *relations* ne laisserait aux plaignants que trop peu de recours et restreindrait l’éventail des acteurs qui pourraient être tenus responsables de leur conduite. Elle aurait en outre pour conséquence regrettable que les fautifs, comme M. Schrenk, pourraient être à l’abri d’un recours en responsabilité devant le Tribunal uniquement parce qu’ils n’ont pas le même employeur que la victime qu’ils harcèlent. En revanche, l’approche *contextuelle* que je propose permet aux employés d’intenter un plus vaste éventail de recours devant le Tribunal. Cela est conforme aux objectifs de réparation du Code. Dans la mesure où tant l’interprétation fondée sur les relations de l’expression « relativement à [l’]emploi » que celle fondée sur les contextes sont plausibles, l’approche interprétative énoncée dans notre jurisprudence relative aux droits de la personne favorise la plus généreuse des deux.

D. *The Legislative History of Section 13(1)(b)*

[60] It is well established that the legislative history of statutes can be relied on to guide the interpretation of statutory language (*Gravel v. City of St-Léonard*, [1978] 1 S.C.R. 660; see also *R. v. Ulybel Enterprises Ltd.*, 2001 SCC 56, [2001] 2 S.C.R. 867, at para. 33). The legislative evolution of an enactment forms part of the “entire context” to be considered as part of the modern approach to statutory interpretation (*Merk v. International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers, Local 771*, 2005 SCC 70, [2005] 3 S.C.R. 425, at para. 28). In this case, the legislative history of s. 13 adds support to the broad interpretation of the scope of s. 13(1)(b).

[61] The legislative history of the Code is particularly instructive because it suggests that the British Columbia Legislature has incrementally extended the range of parties who are prohibited from discriminating regarding employment. In 1969, the proscription against discrimination “in regard to employment” in what was then the *Human Rights Act*, S.B.C. 1969, c. 10, applied only to an “employer” (s. 5). The term “employer” was defined as including “every person, firm, corporation, agent, manager, representative, contractor, or sub-contractor having control or direction of, or responsible, directly or indirectly, for, the employment of any employee” (s. 2(d)). In 1973, the definition of employer was removed, and the definition of employment was added (*Human Rights Code of British Columbia Act*, S.B.C. 1973, c. 119, s. 1). At this point, employers remained the only parties who were specifically prohibited from discrimination regarding employment. That changed in 1984 when the scope of the prohibition was expanded to apply to a “person or anyone acting on his behalf” (*Human Rights Act*, S.B.C. 1984, c. 22, s. 8).

[62] A pivotal amendment came in 1992, when the legislation was amended to prohibit a “person” from discriminating against another person “with respect to employment” (*Human Rights*

D. *L’historique législatif de l’al. 13(1)(b)*

[60] Il est bien établi qu’on peut se fonder sur l’historique législatif d’une loi pour orienter l’interprétation de ses termes : *Gravel c. Cité de St-Léonard*, [1978] 1 R.C.S. 660; voir aussi *R. c. Ulybel Enterprises Ltd.*, 2001 CSC 56, [2001] 2 R.C.S. 867, par. 33. L’évolution législative d’un texte de loi fait partie du « contexte global » dont il faut tenir compte dans le cadre de l’approche moderne d’interprétation des lois : *Merk c. Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d’armature, section locale 771*, 2005 CSC 70, [2005] 3 R.C.S. 425, par. 28. Dans le cas qui nous occupe, l’historique législatif de l’art. 13 favorise l’interprétation large du champ d’application de l’al. 13(1)(b).

[61] L’historique législatif du Code est particulièrement instructif puisqu’il suggère que la législature de la Colombie-Britannique a graduellement élargi l’éventail des parties à qui il est interdit de faire preuve de discrimination relativement à l’emploi. En 1969, l’interdiction visant la discrimination [TRADUCTION] « en matière d’emploi » (« *in regard to employment* ») dans ce qui était à l’époque la loi intitulée *Human Rights Act*, S.B.C. 1969, c. 10, ne s’appliquait qu’à l’« employeur » : art. 5. La définition de ce mot comprenait « tout agent, personne, société, corporation, gérant, représentant, entrepreneur ou sous-entrepreneur qui a, directement ou indirectement, la charge ou la responsabilité de l’emploi d’une personne » : al. 2(d). En 1973, la définition d’employeur a été supprimée, et celle d’emploi a été ajoutée : *Human Rights Code of British Columbia Act*, S.B.C. 1973, c. 119, art. 1. À ce stade, les employeurs étaient les seules parties à qui il était spécifiquement interdit de faire preuve de discrimination relativement à l’emploi. Cette situation a changé en 1984 lorsque l’interdiction a été élargie à toute [TRADUCTION] « personne agissant pour son compte ou pour le compte d’autrui » : *Human Rights Act*, S.B.C. 1984, c. 22, art. 8.

[62] En 1992, une modification essentielle a été adoptée : la loi a été modifiée pour interdire à une [TRADUCTION] « personne » de faire preuve de discrimination à l’égard d’une autre personne « en matière

*Amendment Act, 1992*, S.B.C. 1992, c. 43, s. 6). In 1996, that language was revised to “regarding employment” (s. 13(1)(b)) with the entry into force of the Code, which remains in force to this day. This history shows an expansion of the parties who are subject to the Code’s remedies for discrimination, from “every person . . . having control or direction of . . . the employment of any employee” to a “person”.

[63] While the legislative history of the Code is not determinative, it is highly indicative of the fact the British Columbia Legislature intended to expand the scope of s. 13(1)(b) when it removed the word “employer” and replaced it with the much broader term “person”. This conclusion is reinforced by the presumption that legislative change is purposeful (Sullivan, at §23.22). The evolution of the language of s. 13(1)(b) indicates an intention to expand, rather than constrain, the responsibility for ensuring a discrimination-free workplace to all who are in a position to discriminate regarding another’s employment.

#### E. *The Relevance of McCormick*

[64] The interpretation proposed by Mr. Schrenk and adopted by the Court of Appeal states that the words “regarding employment” limit the scope of s. 13(1)(b) to relationships defined by control (on the part of the perpetrator of discrimination) and dependency (on the part of the complainant). In other words, the control of the perpetrator and the correlating dependency of the complainant are necessary to bring the complaint within the ambit of s. 13(1)(b). This limitation, it is argued, flows from the fact that it is only the person who controls the complainant’s employment who is in a position to discriminate with regard to that employment. It follows that remedies under s. 13 exist solely against those in positions of formal or economic power

d’emploi » (« *with respect to employment* ») : *Human Rights Amendment Act, 1992*, S.B.C. 1992, c. 43, art. 6. En 1996, le texte de cette disposition a été changé à « relativement à [l’]emploi » (« *regarding employment* ») (al. 13(1)(b)) lors de l’entrée en vigueur du Code qui est toujours en vigueur. Cet historique illustre l’élargissement de l’éventail des parties assujetties aux recours prévus dans le Code pour discrimination, qui est passé de [TRADUCTION] « toute personne [. . .] qui a [. . .] la charge ou la responsabilité de l’emploi d’une personne » à « personne ».

[63] Bien que l’historique législatif du Code ne soit pas déterminant, il tend fortement à indiquer que la législature de la Colombie-Britannique avait l’intention d’élargir le champ d’application de l’al. 13(1)(b) lorsqu’elle a supprimé le mot [TRADUCTION] « employeur » et l’a remplacé par le terme beaucoup plus large « personne ». La présomption voulant que la modification législative soit faite dans un but précis étaye cette conclusion : Sullivan, §23.22. L’évolution du libellé de l’al. 13(1)(b) indique l’intention du législateur d’élargir plutôt que de restreindre la responsabilité de faire en sorte que le milieu de travail soit exempt de discrimination à tous ceux qui sont dans une position où ils peuvent faire preuve de discrimination relativement à l’emploi d’une autre personne.

#### E. *La pertinence de l’arrêt McCormick*

[64] Selon l’interprétation proposée par M. Schrenk et adoptée par la Cour d’appel, les mots « relativement à [l’]emploi » limitent le champ d’application de l’al. 13(1)(b) aux relations définies par le contrôle (de la part de l’auteur de la discrimination) et la dépendance (de la part du plaignant). Autrement dit, pour que la plainte tombe sous le coup de l’al. 13(1)(b), il est nécessaire que l’auteur de la discrimination exerce un contrôle sur le plaignant et que, corolairement, celui-ci soit dans une situation de dépendance par rapport à l’auteur de la discrimination. Cette limite, selon l’intimé, découle du fait que seule la personne qui contrôle l’emploi du plaignant peut faire preuve de discrimination relativement à cet emploi. Il s’ensuit selon lui que

over the complainant, namely their employer or superiors. For this reason, Mr. Schrenk relies on the factors in *McCormick* to determine whether he was in a relationship of control and dependency with Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul and thus determine whether their relationship falls under the scope of s. 13(1)(b).

[65] Reliance on *McCormick* in this way is misplaced. The interpretation of “employment relationship” articulated in *McCormick*, at para. 23, was used to determine whether the person who allegedly suffered discrimination was in an employment relationship for the purpose of the Code. In other words, *McCormick* identified who qualifies for the protection of s. 13 by virtue of being an employee. Once it is determined that a complainant is an employee, however, *McCormick* does not address the question of who may perpetrate discrimination regarding employment.

[66] The Chief Justice appears to adopt a similar view as Mr. Schrenk when she states that *McCormick* “confirmed that the nature of the relationship between complainant and respondent is dispositive of whether s. 13(1)(b) applies” (para. 130). With respect, the contextual approach I propose does not disregard that relational inquiry; it simply applies that inquiry in the same manner as the Court did in *McCormick*: to the prospective complainant. *McCormick* does indeed require a relational analysis but only in respect of who can suffer employment discrimination and not who can perpetrate it. *McCormick*, at paras. 45-46, holds that someone who is not an employee under the Code cannot suffer employment discrimination. It does not hold that only employers can perpetrate employment discrimination. This follows from the fact that it is the vulnerability of being an employee that warrants special legislative protection under the Code. The contextual approach I propose is consistent with *McCormick*

les recours en application du par. 13 ne s’appliquent que contre les personnes qui sont dans une position de pouvoir officiel ou économique par rapport au plaignant, soit son employeur ou ses supérieurs. Pour cette raison, M. Schrenk se fonde sur les facteurs énoncés dans *McCormick* pour déterminer s’il entretenait une relation de contrôle et de dépendance avec M. Sheikhzadeh-Mashgoul et, par conséquent, pour déterminer si leur relation était de celles qui tombent sous le coup de l’al. 13(1)(b).

[65] Une telle application de l’arrêt *McCormick* est malavisée. L’interprétation de la « relation d’emploi » exposée au par. 23 de ce jugement a été utilisée pour établir si la personne qui aurait subi de la discrimination était dans une relation d’emploi pour l’application du Code. Autrement dit, *McCormick* a indiqué qui sont les personnes qui jouissent de la protection offerte par l’art. 13 du fait qu’elles sont des employées. Cependant, une fois qu’il est établi que le plaignant est un employé, l’arrêt *McCormick* n’aborde pas la question de savoir qui peut être considéré comme l’auteur de la discrimination relativement à l’emploi.

[66] La Juge en chef semble adopter un point de vue semblable à celui de M. Schrenk lorsqu’elle affirme que *McCormick* « a confirmé que la nature de la relation entre le plaignant et le défendeur est décisive pour juger de l’application ou non de l’al. 13(1)(b) » : par. 130. Soit dit en tout respect, l’approche contextuelle que je propose n’écarter pas cet examen de la relation entre les protagonistes; elle ne fait qu’appliquer cet examen comme l’a fait la Cour dans *McCormick* : au plaignant potentiel. Cet arrêt requiert en effet un examen de la relation, mais uniquement en ce qui a trait à la personne qui peut souffrir de discrimination dans le cadre du travail, et non à celle qui peut s’en rendre coupable. Dans *McCormick*, la Cour conclut que celui qui n’est pas un employé au sens du Code ne peut subir de discrimination dans le cadre de l’emploi : par. 45-46. Elle ne conclut pas que seuls les employeurs peuvent faire preuve de discrimination dans le cadre de l’emploi. Cela découle du fait que

in that it limits the protection of s. 13(1)(b) to *employees*.

F. *Conclusion on the Scope of Section 13(1)(b)*

[67] Reading the Code in line with the modern principle of statutory interpretation and the particular rules that apply to the interpretation of human rights legislation, I find that s. 13(1)(b) prohibits discrimination against employees whenever that discrimination has a sufficient nexus with the employment context. In determining whether discriminatory conduct has such a sufficient nexus, the Tribunal must conduct a *contextual* analysis that considers all relevant circumstances. Factors which may inform this analysis include: (1) whether the respondent was integral to the complainant’s workplace; (2) whether the impugned conduct occurred in the complainant’s workplace; and (3) whether the complainant’s work performance or work environment was negatively affected. These factors are not exhaustive and their relative importance will depend on the circumstances. In my view, this contextual interpretation furthers the purposes of the Code by recognizing how employee vulnerability stems not only from economic subordination to their employers but also from being a captive audience to other perpetrators of discrimination, such as a harassing co-worker.

[68] With this in mind, I do not dispute that whether discrimination occurs “in the workplace” or is “related to or associated with [the complainant’s] employment” may be relevant to characterizing that discrimination as being “regarding employment” (Justice Abella’s reasons, at para. 74). But I am of the view that such findings alone — without a sufficient nexus to the employment

c’est la *vulnérabilité* associée au statut d’employé qui justifie la protection législative particulière prévue au Code. L’approche contextuelle que je propose est compatible avec *McCormick* dans la mesure où cet arrêt limite la protection que confère l’al. 13(1)(b) aux *employés*.

F. *Conclusion sur le champ d’application de l’al. 13(1)(b)*

[67] À la lecture du Code conformément au principe moderne d’interprétation législative et aux règles particulières qui s’appliquent à l’interprétation de la législation en matière de droits de la personne, je conclus que l’al. 13(1)(b) interdit la discrimination envers les employés dès lors que cette dernière a un lien suffisant avec le contexte d’emploi. Pour déterminer si un comportement discriminatoire a un tel lien suffisant, le Tribunal doit procéder à une analyse *contextuelle* qui tient compte de toutes les circonstances pertinentes. Les facteurs qui peuvent éclairer cette analyse comprennent le fait de savoir : (1) si le défendeur faisait partie intégrante du milieu de travail du plaignant; (2) si la conduite reprochée a été adoptée sur le lieu de travail du plaignant; et, (3) si le comportement a nui à l’emploi du plaignant ou à son environnement de travail. Cette liste de facteurs n’est pas exhaustive et l’importance relative de chacun d’entre eux dépend des circonstances. À mon avis, cette interprétation contextuelle favorise la réalisation des objets du Code en reconnaissant que la vulnérabilité des employés découle non seulement de leur subordination à leur employeur sur le plan économique, mais aussi du fait qu’ils ne peuvent échapper aux personnes qui font preuve de discrimination, comme un collègue harceleur.

[68] Dans cette optique, je ne conteste pas l’opinion selon laquelle le fait de savoir si la discrimination se manifeste « en milieu de travail » ou est « reliée ou associée à [l’]emploi [du plaignant] » peut être pertinent pour la qualifier de discrimination « relativement à [l’]emploi » (motifs de la juge Abella, par. 74). Je suis toutefois d’avis que des conclusions uniquement à cet effet — sans qu’il y

context — could not constitute employment discrimination.

[69] Applying this contextual approach to the present case, I find that the alleged conduct by Mr. Schrenk would come within the ambit of s. 13(1)(b). As the foreman of the worksite, Mr. Schrenk was an integral and unavoidable part of Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul's work environment. By denigrating Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul on the basis of religion, place of origin, and sexual orientation, his discriminatory behaviour had a detrimental impact on the workplace because it forced Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul to contend with repeated affronts to his dignity. This conduct amounted to discrimination regarding employment: it was perpetrated against an employee by someone integral to his employment context. Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul's complaint was consequently within the jurisdiction of the Tribunal pursuant to s. 13(1)(b) of the Code.

#### VII. Disposition

[70] I would allow the appeal and affirm the Tribunal's decision. As no party sought costs, I would not award costs.

The following are the reasons delivered by

[71] ABELLA J. — Mohammedreza Sheikhzadeh-Mashgoul is a civil engineer who was subjected to derogatory comments and emails regarding his place of origin, religion, and sexual orientation from Edward Schrenk, who worked for another employer on the same construction site. Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul filed a complaint with the British Columbia Human Rights Tribunal against Mr. Schrenk and his employer, Clemas Contracting Ltd., alleging employment discrimination contrary to s. 13(1)(b) of the *Human Rights Code*, R.S.B.C. 1996, c. 210.

ait un lien suffisant avec le contexte d'emploi — ne permettraient pas de conclure à l'existence de discrimination relativement à l'emploi.

[69] En appliquant à la présente affaire cette approche contextuelle, je conclus que la conduite reprochée à M. Schrenk est visée par l'al. 13(1)(b). En tant que contremaître du chantier, il faisait inévitablement partie intégrante du milieu de travail de M. Sheikhzadeh-Mashgoul. En dénigrant ce dernier sur la base de la religion, du lieu d'origine et de l'orientation sexuelle, le comportement discriminatoire de M. Schrenk a eu une incidence néfaste sur le milieu de travail puisqu'il a forcé M. Sheikhzadeh-Mashgoul à subir des affronts répétés à sa dignité. Ce comportement constituait de la discrimination relativement à l'emploi : il a été adopté contre un employé par une personne qui faisait partie intégrante du contexte de son travail. La plainte de M. Sheikhzadeh-Mashgoul relevait donc de la compétence du Tribunal d'examiner une plainte fondée sur l'al. 13(1)(b) du Code.

#### VII. Dispositif

[70] Je suis d'avis d'accueillir le pourvoi et de confirmer la décision du Tribunal. Puisqu'aucune partie n'a sollicité de dépens, je n'en adjugerai pas.

Version française des motifs rendus par

[71] LA JUGE ABELLA — Mohammedreza Sheikhzadeh-Mashgoul est un ingénieur civil qui a fait l'objet de commentaires et de courriels dénigrants concernant son lieu d'origine, sa religion et son orientation sexuelle, de la part d'Edward Schrenk, qui travaillait pour un employeur différent, mais sur le même chantier de construction. M. Sheikhzadeh-Mashgoul a déposé une plainte auprès du British Columbia Human Rights Tribunal contre M. Schrenk et son employeur, Clemas Contracting Ltd., dans laquelle il alléguait avoir été victime de discrimination en matière d'emploi en contravention de l'al. 13(1)(b) du *Human Rights Code*, R.S.B.C. 1996, c. 210.

[72] Mr. Schrenk and his employer brought an application to dismiss the complaint under s. 27(1)(a)<sup>1</sup> of the *Code* on the basis that the Tribunal did not have jurisdiction over the claim. They argued that because Mr. Schrenk was not in a position of authority over Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul, the conduct could not constitute discrimination “regarding employment” within the meaning of s. 13(1)(b).

[73] The issue in this case is whether employment discrimination under the *Code* can be found where the harasser is not in a position of authority over the complainant. I have had the benefit of reading Justice Rowe’s reasons and agree with his conclusion, but, with respect, would approach it somewhat differently. It seems to me that what the analysis in this case requires is that we consider the meaning of employment discrimination in a way that is consistent with, and emerges from, our well-settled human rights principles, and not just the particular words of British Columbia’s *Code*.

[74] Applying these principles leads, in my view, to the conclusion that an employee is protected from discrimination related to or associated with his or her employment, including humiliating and degrading harassment in the workplace, whether or not he or she occupies a position of authority. The Tribunal, as a result, has jurisdiction to hear the complaint.

### Background

[75] Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul immigrated to Canada from Iran and is a Muslim. He works for the engineering firm Omega and Associates Engineering

<sup>1</sup> Applications to dismiss were made under s. 27(1)(a), (b), (c) and (d)(ii). Only s. 27(1)(a) is at issue in this appeal. It states:

27 (1) A member or panel may, at any time after a complaint is filed and with or without a hearing, dismiss all or part of the complaint if that member or panel determines that any of the following apply:

(a) the complaint or that part of the complaint is not within the jurisdiction of the tribunal;

[72] M. Schrenk et son employeur ont présenté une demande de rejet de la plainte en application de l’al. 27(1)(a)<sup>1</sup> du Code, sur la base que le Tribunal n’avait pas compétence à l’égard de la plainte. Selon eux, puisque M. Schrenk ne se trouvait pas dans une position d’autorité par rapport à M. Sheikhzadeh-Mashgoul, sa conduite ne pouvait pas constituer de la discrimination [TRADUCTION] « relativement à [l’]emploi » au sens de l’al. 13(1)(b).

[73] La question en l’espèce est celle de savoir s’il peut y avoir discrimination en matière d’emploi aux termes du Code lorsque le harceleur ne se trouve pas dans une situation d’autorité par rapport au plaignant. J’ai pris connaissance des motifs du juge Rowe et je souscris à sa conclusion, mais, avec égard, j’adopterais une approche différente. Il me semble que l’analyse qu’il faut faire en l’espèce requiert de se pencher sur ce que représente la discrimination en matière d’emploi d’une manière qui soit compatible avec nos principes bien établis en droit de la personne et qui en découle, et non uniquement en fonction du libellé particulier du Code de la Colombie-Britannique.

[74] Appliquer ces principes amène, selon moi, à conclure qu’un employé est protégé contre la discrimination reliée ou associée à son emploi, y compris contre le harcèlement humiliant et dégradant en milieu de travail, qu’il ou elle se trouve ou non dans une situation d’autorité. Le Tribunal, en conséquence, a compétence pour entendre la plainte.

### Contexte

[75] M. Sheikhzadeh-Mashgoul, qui est musulman, a quitté l’Iran pour s’établir au Canada. Il travaille pour le cabinet d’ingénierie Omega and

<sup>1</sup> Les demandes de rejet ont été présentées en application des al. 27(1)(a), (b), (c) et du sous-al. (d)(ii). Seul l’al. 27(1)(a) est en cause dans le présent pourvoi. Il prévoit :

[TRADUCTION]

27 (1) Un membre ou une formation peut, à tout moment après le dépôt d’une plainte, rejeter une plainte en totalité ou en partie, avec ou sans audience si, à son avis, l’une ou l’autre des circonstances suivantes est applicable :

(a) la plainte ou une partie de la plainte ne relève pas de la compétence du tribunal;



Ltd., which was hired by the municipality of Delta to act as consulting engineers on a road improvement project. Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul was responsible for supervising the contracting work done by Clemas, which employed Mr. Schrenk as a site foreman.

[76] Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul complains of numerous offensive comments made by Mr. Schrenk during the project regarding his place of origin, religion, and sexual orientation. On learning of Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul's religion and place of origin, Mr. Schrenk asked "You are not going to blow us up with a suicide bomb, are you?" He shoved Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul and called him a "fucking Muslim piece of shit" in the presence of other Clemas employees. When Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul went to call his supervisor following a heated exchange with Mr. Schrenk, he was asked, "Are you going to call your gay friend?"

[77] Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul met with representatives of Omega, Clemas, and Delta, including Mr. Schrenk, where it was agreed that if the behaviour continued, Mr. Schrenk would be removed from the site. Mr. Schrenk did continue, telling Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul in another incident, "Go back to your mosque where you came from." Even after he was removed from the job site, Mr. Schrenk continued to harass Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul by sending derogatory emails. As a result, Clemas decided to terminate Mr. Schrenk's employment.

[78] Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul filed a complaint with the Tribunal against Mr. Schrenk, Clemas, and Delta, alleging employment discrimination. He later withdrew the claim against Delta. Mr. Schrenk and Clemas both applied to dismiss the complaint pursuant to s. 27(1)(a), arguing that the Tribunal lacked jurisdiction.

[79] In a decision by Walter Rilkoff, the Tribunal found that there was jurisdiction over the complaint.

Associates Engineering Ltd., qui a été engagé par la municipalité de Delta pour fournir des services d'ingénieurs-conseils relativement à des travaux de réfection d'une route. M. Sheikhzadeh-Mashgoul était responsable de superviser les travaux effectués en sous-traitance par Clemas, qui avait embauché M. Schrenk comme contremaître du chantier.

[76] M. Sheikhzadeh-Mashgoul se plaint de nombreux commentaires offensants formulés par M. Schrenk pendant les travaux concernant son lieu d'origine, sa religion et son orientation sexuelle. Quand il a appris la religion et le lieu d'origine de M. Sheikhzadeh-Mashgoul, M. Schrenk lui a demandé : [TRADUCTION] « Tu vas pas nous faire sauter dans un attentat suicide hein? » Il a aussi poussé M. Sheikhzadeh-Mashgoul et l'a traité de « sale musulman de merde » en présence d'autres employés de Clemas. Au moment où M. Sheikhzadeh-Mashgoul était sur le point d'appeler son superviseur à la suite d'un vif échange avec M. Schrenk, ce dernier lui a demandé : « Vas-tu appeler ton ami gay? »

[77] M. Sheikhzadeh-Mashgoul a rencontré des représentants d'Omega, de Clemas et de Delta, y compris M. Schrenk, moment lors duquel les participants ont convenu que si M. Schrenk ne modifiait pas son comportement, il serait renvoyé du chantier. M. Schrenk a néanmoins continué à agir comme il l'avait fait, disant à M. Sheikhzadeh-Mashgoul : [TRADUCTION] « Retourne à la mosquée d'où tu viens. » Même après avoir été renvoyé du chantier, M. Schrenk a continué à harceler M. Sheikhzadeh-Mashgoul en lui envoyant des courriels offensants. En conséquence, Clemas a décidé de congédier M. Schrenk.

[78] M. Sheikhzadeh-Mashgoul a déposé une plainte auprès du Tribunal contre M. Schrenk, Clemas et Delta, dans laquelle il alléguait avoir été victime de discrimination en matière d'emploi. Par la suite, il a retiré sa plainte contre Delta. M. Schrenk et Clemas ont tous deux présenté une demande de rejet de la plainte en application de l'al. 27(1)(a), alléguant que le Tribunal n'avait pas compétence.

[79] Dans une décision de Walter Rilkoff, le Tribunal a conclu qu'il avait compétence à l'égard de

In the Tribunal's view, the prohibition against employment discrimination applies to "persons", and is not limited to those in a direct employment relationship with or position of control over the complainant.

[80] At the Supreme Court of British Columbia, Brown J. dismissed Mr. Schrenk's application for judicial review. In her view, the issue was not whether Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul was in an employment relationship with Mr. Schrenk and Clemas, but whether he had experienced discrimination regarding his employment. To interpret the *Code* more narrowly would be contrary to common sense and current employment circumstances.

[81] The Court of Appeal for British Columbia unanimously allowed Mr. Schrenk's appeal ((2016), 400 D.L.R. (4th) 44). It disagreed with the Tribunal's analysis, concluding instead that employment discrimination can only occur if someone is in a position of authority and can force the complainant to endure that conduct as a condition of employment. Without that authority, the Tribunal may "consider whether the complainant's employer played some role in allowing the conduct" but has no jurisdiction over the individual wrongdoer.

[82] In my respectful view, there is no requirement that a harasser be in a position of authority before he or she is subject to the jurisdiction of the Tribunal. Mr. Schrenk relies on *McCormick v. Fasken Martineau DuMoulin LLP*, [2014] 2 S.C.R. 108, to argue that a relationship of control and dependency between the complainant and respondent is determinative.

[83] *McCormick* was addressing whether employment discrimination could be found where the claimant himself designed and agreed to the contractual employment term complained of. In the harassment context, the direct analogy would be a harasser claiming to be the victim of a discriminatory workplace where it is his own conduct that has

la plainte. De l'avis du Tribunal, l'interdiction visant la discrimination en matière d'emploi s'applique aux « personnes », et ne se limite pas à ceux qui entretiennent une relation d'emploi directe avec le plaignant ou qui exercent un contrôle sur celui-ci.

[80] En Cour suprême de la Colombie-Britannique, la juge Brown a rejeté la demande de contrôle judiciaire présentée par M. Schrenk. À son avis, la question n'était pas de savoir si M. Sheikhzadeh-Mashgoul avait une relation d'emploi avec M. Schrenk et Clemas, mais plutôt de savoir s'il avait fait l'objet de discrimination relativement à son emploi. Une interprétation plus étroite du Code serait contraire au bon sens et à la situation actuelle relative à l'emploi.

[81] La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a accueilli l'appel de M. Schrenk dans une décision unanime : (2016), 400 D.L.R. (4th) 44. Elle était en désaccord avec l'analyse du Tribunal, concluant plutôt que la discrimination en matière d'emploi peut seulement se produire si une personne se trouve dans une situation d'autorité et peut obliger le plaignant à subir cette conduite comme condition d'emploi. En l'absence d'une telle autorité, le Tribunal peut [TRADUCTION] « se demander si l'employeur du plaignant a joué un certain rôle en permettant la conduite », mais il n'a pas compétence à l'égard du contrevenant individuel.

[82] Avec égards, il n'est pas nécessaire que le harceleur se trouve dans une situation d'autorité pour qu'il soit assujéti à la compétence du Tribunal. M. Schrenk se fonde sur *McCormick c. Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L./s.r.l.*, [2014] 2 R.C.S. 108, pour faire valoir que l'existence d'une relation de contrôle et de dépendance entre le plaignant et le défendeur est déterminante.

[83] L'arrêt *McCormick* portait sur la question de savoir s'il peut y avoir discrimination en matière d'emploi lorsque le plaignant a lui-même rédigé la condition d'emploi contractuelle dont il se plaint et qu'il y a souscrit. Dans un contexte de harcèlement, l'analogie directe serait celle d'une situation où un harceleur prétendrait être la victime d'un

poisoned that workplace. *McCormick* did not purport to limit the jurisdiction of the Tribunal only to situations where there is discriminatory treatment by someone in a position of authority.

[84] I agree with the Tribunal and the Supreme Court of British Columbia that the Tribunal has jurisdiction over the complaint.

#### Analysis

[85] It is well-established that the *Code* has a quasi-constitutional character and should be interpreted generously to give effect to its broad public purposes (*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, at p. 547). These purposes include protecting individuals from adverse treatment based on protected group characteristics; in short, identifying and eliminating discrimination (*Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84, at p. 92; *McCormick*, at para. 18). This aspirational goal is set out in s. 3<sup>2</sup> of the *Code* and enforced in the employment context through s. 13(1), which states:

#### **Discrimination in employment**

**13 (1)** A person must not

(a) refuse to employ or refuse to continue to employ a person, or

environnement de travail discriminatoire alors que c'est sa propre conduite qui aurait empoisonné le milieu de travail. L'arrêt *McCormick* ne visait pas à limiter la compétence du Tribunal seulement aux situations où un traitement discriminatoire est infligé par quelqu'un en position d'autorité.

[84] Je conviens avec le Tribunal et la Cour suprême de la Colombie-Britannique que le Tribunal a compétence pour examiner la plainte.

#### Analyse

[85] Il est bien établi que le Code a un caractère quasi constitutionnel et devrait être interprété généreusement afin de permettre la réalisation de ses vastes objectifs d'intérêt public : *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, p. 547. Ces objectifs incluent la protection des personnes contre les traitements préjudiciables fondés sur des caractéristiques collectives protégées; bref, déceler et éliminer les actes discriminatoires : *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84, p. 92; *McCormick*, par. 18. Cet objectif ambitieux est énoncé à l'art. 3<sup>2</sup> du Code et est appliqué dans le contexte de l'emploi au moyen du par. 13(1), qui énonce :

[TRADUCTION]

#### **Discrimination en matière d'emploi**

**13 (1)** Une personne ne peut

(a) soit refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne,

<sup>2</sup>

<sup>3</sup> The purposes of this Code are as follows: (a) to foster a society in British Columbia in which there are no impediments to full and free participation in the economic, social, political and cultural life of British Columbia; (b) to promote a climate of understanding and mutual respect where all are equal in dignity and rights; (c) to prevent discrimination prohibited by this Code; (d) to identify and eliminate persistent patterns of inequality associated with discrimination prohibited by this Code; (e) to provide a means of redress for those persons who are discriminated against contrary to this Code.

<sup>2</sup>

[TRADUCTION]

<sup>3</sup> Le présent Code a pour objets : (a) de favoriser l'existence en Colombie-Britannique d'une société dépourvue d'obstacle à la participation pleine et libre à la vie économique, sociale, politique et culturelle de cette province; (b) de favoriser un climat de compréhension et de respect mutuel où tous ont la même dignité et les mêmes droits; (c) de prévenir la discrimination interdite par le présent Code; (d) de déceler et éliminer les formes d'inégalité persistantes liées à la discrimination interdite par le présent code; (e) de fournir un recours aux personnes qui sont victimes de discrimination contrairement au présent Code.

(b) discriminate against a person regarding employment or any term or condition of employment

because of the race, colour, ancestry, place of origin, political belief, religion, marital status, family status, physical or mental disability, sex, sexual orientation, gender identity or expression, or age of that person or because that person has been convicted of a criminal or summary conviction offence that is unrelated to the employment or to the intended employment of that person.

[86] This case engages s. 13(1)(b). The starting point for the discrimination analysis is the *prima facie* test for discrimination set out in *Moore v. British Columbia (Education)*, [2012] 3 S.C.R. 360, a case involving discrimination in the provision of educational services to children with learning disabilities. This test was reaffirmed in the employment context in *Stewart v. Elk Valley Coal Corp.*, [2017] 1 S.C.R. 591. In this appeal, therefore, to establish a *prima facie* case of discrimination, Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul must demonstrate that he has a characteristic protected under the *Code*, that he has experienced an adverse impact “regarding employment”, and that the protected characteristic was a factor in the adverse impact (*Moore*, at para. 33).

[87] The words “regarding employment” have been broadly construed since this Court’s decision in *Robichaud*. There, La Forest J. interpreted the phrase “in the course of employment” under the *Canadian Human Rights Act*, S.C. 1976-77, c. 33, s. 7(b), to mean “work- or job-related”, or “in some way related or associated with the employment” (pp. 92 and 95). The same meaning was given to the words “in respect of employment” in *Janzen v. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1252, at p. 1293. It applies equally here. The question, then, is whether Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul has experienced discrimination, namely an adverse impact related to or associated with his employment.

(b) soit faire preuve de discrimination envers une personne relativement à son emploi ou aux modalités de son emploi,

du fait de sa race, de sa couleur, de son ascendance, de son lieu d’origine, de ses opinions politiques, de sa religion, de son état matrimonial, de sa situation familiale, de ses déficiences mentales ou physiques, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou expression de genre ou de son âge, ou en raison de sa déclaration de culpabilité à l’égard d’une infraction criminelle ou d’une infraction punissable par procédure sommaire qui n’ont aucun rapport avec l’emploi actuel ou envisagé de la personne en question.

[86] La présente affaire fait intervenir l’al. 13(1)(b). Le point de départ de l’analyse de la discrimination est le test de discrimination *prima facie* énoncé dans l’arrêt *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, [2012] 3 R.C.S. 360, une affaire portant sur la discrimination dans la prestation de services éducatifs à des enfants ayant des troubles d’apprentissage. Ce test a récemment été réaffirmé dans un contexte d’emploi dans l’arrêt *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, [2017] 1 R.C.S. 591. En conséquence, dans le présent pourvoi, pour établir qu’il y a eu discrimination *prima facie*, M. Sheikhzadeh-Mashgoul doit démontrer qu’il possède une caractéristique protégée par le Code, qu’il a subi un effet préjudiciable « relativement à son emploi », et que la caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation de l’effet préjudiciable : *Moore*, par. 33.

[87] Les mots « relativement à son emploi » (« *regarding employment* ») ont reçu une interprétation large depuis la décision de la Cour dans *Robichaud*. Dans cet arrêt, le juge La Forest a interprété que l’expression « *in the course of employment* » utilisée dans le texte anglais de l’al. 7b) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c. 33, signifiait « relié aux fonctions ou à l’emploi », ou « reli[é] de quelque manière à l’emploi » : p. 92 et 95. Le même sens a été donné à l’expression anglaise « *in respect of employment* » dans *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252, p. 1293. Cette interprétation s’applique tout autant en l’espèce. La question est donc de savoir si M. Sheikhzadeh-Mashgoul a fait l’objet de discrimination, c’est-à-dire s’il a subi un effet préjudiciable relié à son emploi.

[88] As is clear from this test, the discrimination inquiry is concerned with the impact on the complainant, not the intention or authority of the person who is said to be engaging in discriminatory conduct. This emphasis on impact, not intention, was the basis in *Stewart* for McLachlin C.J. declining to add a requirement of stereotypical or arbitrary decision-making to the *prima facie* test (para. 45).

[89] Cases of discrimination involving harassment in the workplace are also informed by this focus on impact. In *Janzen*, sexual harassment was defined non-exhaustively to include “unwelcome conduct of a sexual nature that detrimentally affects the work environment or leads to adverse job-related consequences for the victims of the harassment” (p. 1284). The key is whether that harassment has “a detrimental effect on the complainant’s work environment” (Michael Hall, “Racial Harassment in Employment: An Assessment of the Analytical Approaches” (2006-2007), 13 *C.L.E.L.J.* 207, at p. 212).

[90] The purpose of s. 13(1)(b) is to protect employees from the indignity of discriminatory conduct, verbal or otherwise, in a workplace. Discrimination can and does occur in the absence of an economic power imbalance. It cannot depend on technical lines of authority which may end up defeating the goals of human rights legislation. While employment discrimination is often, not surprisingly, focused on the ability of employers to subject complainants to discriminatory conduct as a condition of employment, *all* individuals have the right to be protected from discrimination in the workplace, including those in a position of authority.

[91] This is reflected in how British Columbia’s legislation has expanded liability for employment discrimination beyond simply employers and their agents. Section 13(1)(b), which now prohibits employment discrimination by a “person”, is the result

[88] Il ressort clairement de ce test que l’analyse relative à la discrimination a trait à l’effet sur le plaignant, et non à l’intention ou à l’autorité de la personne qui aurait eu une conduite discriminatoire. Cette insistance sur l’effet, et non sur l’intention, était la base sur laquelle, dans *Stewart*, la juge en chef McLachlin a refusé d’ajouter la nécessité de conclure à un processus décisionnel stéréotypé ou arbitraire au test servant à établir s’il y a une discrimination *prima facie* : par. 45.

[89] Les affaires de discrimination comportant du harcèlement en milieu de travail reposent aussi sur cette importance accordée à l’effet. Dans *Janzen*, le harcèlement sexuel a été défini de manière non exhaustive comme incluant la « conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d’emploi pour les victimes du harcèlement » : p. 1284. L’essentiel consiste à savoir si ce harcèlement a [TRADUCTION] « un effet préjudiciable sur le milieu de travail du plaignant » : Michael Hall, « Racial Harassment in Employment : An Assessment of the Analytical Approaches » (2006-2007), 13 *C.L.E.L.J.* 207, p. 212.

[90] L’alinéa 13(1)(b) a pour objet de protéger les employés contre l’indignité de la conduite discriminatoire, qu’elle survienne verbalement ou autrement, dans un milieu de travail. La discrimination peut survenir et survient en l’absence d’inégalité de pouvoir économique. Son interprétation ne peut dépendre de hiérarchies techniques d’autorité qui sont susceptibles de faire échec aux objectifs des lois sur les droits de la personne. Bien que la discrimination en matière d’emploi soit bien souvent, comme on peut s’y attendre, axée sur la capacité des employeurs à faire subir une conduite discriminatoire aux plaignants comme condition d’emploi, *toute* personne a le droit d’être protégée contre la discrimination en milieu de travail, y compris celles qui sont en situation d’autorité.

[91] C’est ce qui ressort de la façon dont les dispositions législatives de la Colombie-Britannique ont élargi l’éventail des personnes pouvant être tenues responsables de discrimination en matière d’emploi au-delà des employeurs et de leurs représentants.

of a series of legislative amendments. In 1969, only an “employer” was prohibited from employment discrimination (*Human Rights Act*, S.B.C. 1969, c. 10, s. 5). This was extended in 1984 to a “person or anyone acting on his behalf” (*Human Rights Act*, S.B.C. 1984, c. 22, s. 8). In 1992, it was expanded again to prohibit a “person” from engaging in employment discrimination (*Human Rights Amendment Act, 1992*, S.B.C. 1992, c. 43, s. 6). This, it seems to me, is a clear indication that the legislature wanted to prevent employment discrimination not only from “employers”, but from *any* person in the workplace.

[92] This approach is responsive to the realities of modern workplaces, many of which consist of diverse organizational structures which may have different employers and complex work relationships. Prohibiting all “persons” in a workplace from engaging in discrimination recognizes that preventing employment discrimination is a shared responsibility among those who share a workplace.

[93] There is no doubt that employers have a special duty and capacity to address discrimination, but this does not prevent individual perpetrators of discriminatory conduct from also potentially being held responsible, whether or not they are in authority roles. This is especially so where the employer’s best efforts are inadequate to resolve the issue or where, as here, the subject of the assault himself occupies a position of some authority. The harasser’s degree of control and ability to stop the offensive conduct is clearly relevant, but this goes to the factual matrix, not to the jurisdiction of the Tribunal to hear the complaint.

L’alinéa 13(1)(b), qui interdit maintenant à toute [TRADUCTION] « personne » de faire preuve de discrimination en matière d’emploi, est le résultat d’une série de modifications législatives. En 1969, seul [TRADUCTION] l’« employeur » était assujéti à l’interdiction de faire preuve de discrimination en matière d’emploi : *Human Rights Act*, S.B.C. 1969, c. 10, art. 5. En 1984, cette interdiction a été élargie à toute [TRADUCTION] « personne agissant pour son compte ou pour le compte d’autrui » : *Human Rights Act*, S.B.C. 1984, c. 22, art. 8. En 1992, cette interdiction a encore une fois été élargie pour interdire à toute [TRADUCTION] « personne » de faire preuve de discrimination en matière d’emploi : *Human Rights Amendment Act, 1992*, S.B.C. 1992, c. 43, art. 6. Il me semble qu’il s’agit là d’un indice clair que la législature voulait empêcher non seulement l’« employeur » de faire preuve de discrimination en matière d’emploi, mais aussi *toute* personne dans le milieu de travail.

[92] Cette approche répond à la réalité des milieux de travail modernes, dont bon nombre sont constitués de diverses structures organisationnelles qui peuvent comprendre différents employeurs et des relations de travail complexes. Le fait d’interdire à toutes les « personnes » dans un milieu de travail de faire preuve de discrimination reconnaît que la prévention de la discrimination en matière d’emploi est une responsabilité qui incombe à tous ceux qui partagent un milieu de travail.

[93] Il n’y a aucun doute que les employeurs ont l’obligation et la capacité particulière de lutter contre la discrimination, mais cela n’empêche pas que des individus ayant une conduite discriminatoire puissent également être tenus responsables, peu importe s’ils se trouvent en situation d’autorité. Cela est d’autant plus vrai lorsque l’employeur ne réussit pas, malgré tous ses efforts, à régler la question ou, comme en l’espèce, lorsque la victime de la conduite discriminatoire se trouve elle-même dans une situation comportant une certaine autorité. Le degré de contrôle et la capacité du harceleur à mettre fin à la conduite offensante sont manifestement pertinents, mais ces facteurs relèvent des fondements factuels, et non de la compétence du Tribunal en ce qui a trait à l’examen de la plainte.

[94] Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul has claimed discriminatory harassment based on place of origin, religion, and sexual orientation. The fact that Mr. Schrenk is not in a position of authority over him does not deprive the Tribunal of jurisdiction under s. 13(1)(b) to determine whether, based on the evidence, there has been discrimination.

[95] The appeal is allowed and the conclusion of the Tribunal that it had jurisdiction over the complaint, is restored. The parties have agreed not to seek costs.

The reasons of McLachlin C.J. and Côté and Brown JJ. were delivered by

THE CHIEF JUSTICE (dissenting) —

#### I. Introduction

[96] The question on this appeal is whether the workplace discrimination prohibition in s. 13 of the British Columbia *Human Rights Code*, R.S.B.C. 1996, c. 210, applies only to employer-employee or similar relationships. The British Columbia Court of Appeal concluded that it did. I agree. Accordingly, I would dismiss the appeal.

[97] Section 13(1) of the Code provides:

**13 (1)** A person must not

- (a) refuse to employ or refuse to continue to employ a person, or
- (b) discriminate against a person regarding employment or any term or condition of employment

because of the race, colour, ancestry, place of origin, political belief, religion, marital status, family status, physical

[94] M. Sheikhzadeh-Mashgoul allègue avoir été victime de harcèlement discriminatoire fondé sur son lieu d'origine, sa religion et son orientation sexuelle. Le fait que M. Schrenk ne se trouve pas dans une situation d'autorité par rapport à lui ne prive pas le Tribunal de sa compétence d'examiner la plainte fondée sur l'al. 13(1)(b) pour déterminer si, à la lumière de la preuve, il y a eu discrimination.

[95] Le pourvoi est accueilli et la conclusion du Tribunal selon laquelle il avait compétence relativement à la plainte est rétablie. Les parties ont convenu de ne réclamer aucuns dépens.

Version française des motifs de la juge en chef McLachlin et des juges Côté et Brown rendus par

LA JUGE EN CHEF (dissidente) —

#### I. Introduction

[96] La question qui se pose dans le présent pourvoi est celle de savoir si l'interdiction relative à la discrimination en milieu de travail prévue à l'art. 13 du *Human Rights Code*, R.S.B.C. 1996, c. 210, de la Colombie-Britannique s'applique seulement aux relations employeurs-employés et aux relations semblables. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a conclu par l'affirmative, et je souscris à cette opinion. En conséquence, je suis d'avis de rejeter le pourvoi.

[97] Le paragraphe 13(1) du Code prescrit ce qui suit :

[TRADUCTION]

**13 (1)** Une personne ne peut

- (a) soit refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne,
- (b) soit faire preuve de discrimination envers une personne relativement à son emploi ou aux modalités de son emploi,

du fait de sa race, de sa couleur, de son ascendance, de son lieu d'origine, de ses opinions politiques, de sa religion,

or mental disability, sex, sexual orientation, gender identity or expression, or age of that person or because that person has been convicted of a criminal or summary conviction offence that is unrelated to the employment or to the intended employment of that person.

[98] The complainant, Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul, was working on a road improvement project for the Corporation of Delta, a municipality in British Columbia, as the site representative for the consulting engineers (Omega and Associates Engineering Ltd.). The respondent, Mr. Schrenk, worked on the same project as the foreman for the lead contractor (Clemas Contracting Ltd.). They worked on the same job site together, but were employed by different employers. The allegations of discrimination involved racist and homophobic statements made by Mr. Schrenk on the job site. The complainant reported the harassment to his employer, Omega. Omega asked Clemas to remove Mr. Schrenk from the job site, which it did. Soon after, Mr. Schrenk stopped working on the project entirely. However, Mr. Schrenk continued to send the complainant derogatory emails. When Clemas became aware of the emails, it terminated Mr. Schrenk's employment.

[99] The complainant brought his complaint against Mr. Schrenk, Delta and Clemas, however only the complaint against Mr. Schrenk remains relevant. Mr. Schrenk applied to have the complaint dismissed without a hearing under s. 27(1) of the Code, arguing, among other things, that there was no employment relationship between him and the complainant. The British Columbia Human Rights Tribunal concluded that the scope of s. 13 is broad and is not limited to situations where there is an employment-like relationship, giving it jurisdiction over the complaint: 2015 BCHRT 17. The British Columbia Supreme Court dismissed Mr. Schrenk's application for judicial review: 2015 BCSC 1342.

de son état matrimonial, de sa situation familiale, de ses déficiences mentales ou physiques, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou expression de genre ou de son âge, ou en raison de sa déclaration de culpabilité à l'égard d'une infraction criminelle ou d'une infraction punissable par procédure sommaire qui n'a aucun rapport avec l'emploi actuel ou envisagé de la personne en question.

[98] Le plaignant, M. Sheikhzadeh-Mashgoul, a travaillé pour Delta, une municipalité en Colombie-Britannique, sur un projet de réfection d'une route à titre de représentant sur le chantier du cabinet d'ingénieurs-conseils (Omega and Associates Engineering Ltd.). L'intimé, M. Schrenk, a travaillé sur le même projet comme contremaître pour le principal entrepreneur (Clemas Contracting Ltd.). Ils ont travaillé ensemble sur le même chantier, mais n'avaient pas le même employeur. Les allégations de discrimination à l'endroit de M. Sheikhzadeh-Mashgoul concernaient des commentaires racistes et homophobes formulés par M. Schrenk sur le chantier. Le plaignant a avisé son employeur, Omega, qu'il était victime de harcèlement. Cette dernière a demandé à Clemas de renvoyer M. Schrenk du chantier, ce qu'elle a fait. Peu après, M. Schrenk a arrêté complètement de travailler sur ce projet. Il a tout de même continué à envoyer des courriels désobligeants au plaignant. Lorsque Clemas a été informé de l'existence de ces courriels, elle a congédié M. Schrenk.

[99] Le plaignant a présenté une plainte contre M. Schrenk, Delta et Clemas; toutefois, seule la plainte contre M. Schrenk est toujours pertinente. M. Schrenk a demandé le rejet de la plainte sans audience en application du par. 27(1) du Code, faisant valoir, notamment, qu'il n'y avait pas de relation d'emploi entre lui et le plaignant. Le British Columbia Human Rights Tribunal (« Tribunal ») a conclu que le champ d'application de l'art. 13 est large et ne se limite pas aux situations où il y a une relation semblable à une relation d'emploi, ce qui lui donnait compétence pour examiner la plainte : 2015 BCHRT 17. La Cour suprême de la Colombie-Britannique a rejeté la demande de contrôle judiciaire présentée par M. Schrenk : 2015 BCSC 1342.



[100] The British Columbia Court of Appeal reversed these decisions: 2016 BCCA 146, 400 D.L.R. (4th) 44. It held that the Tribunal had no jurisdiction over the complaint because Mr. Schrenk and the complainant were not in an employment or employment-like relationship. Discrimination “regarding employment” under s. 13(1)(b) requires the wrongdoer against whom the claim is made to have power or authority over the complainant.

[101] I agree. This case turns entirely on the interpretation of s. 13(1)(b) of the Code. I conclude that the protection provided by that provision focuses on the employment relationship — a relationship between employer and employee or similar relationship. Section 13(1)(b) authorizes claims against those who are responsible for ensuring that workplaces are free of discrimination. This conclusion is consistent with the text, context and purpose of s. 13(1)(b), as well as with the jurisprudence.

## II. Analysis

[102] The question is whether the Tribunal’s interpretation of s. 13(1) of the Code was correct.

[103] To interpret a statutory provision like s. 13(1), the Court must consider the text or words of the provision; the legislative and social context of the provision; and the purpose of the provision: *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 S.C.R. 27. Prior court decisions on the interpretation of the provision are always helpful. The ultimate goal is to determine what the legislature intended. Human rights legislation should be interpreted broadly in order to facilitate the public-oriented objectives of such statutes: *McCormick v. Fasken Martineau DuMoulin LLP*, 2014 SCC 39, [2014] 2 S.C.R. 108, at para. 17; *New Brunswick (Human Rights Commission) v. Potash Corporation of Saskatchewan Inc.*, 2008 SCC 45, [2008] 2 S.C.R. 604, at paras. 65-69. Nevertheless, the interpretation must still be rooted in the

[100] La Cour d’appel de la Colombie-Britannique a infirmé ces décisions : 2016 BCCA 146, 400 D.L.R. (4th) 44. Elle a conclu que le Tribunal n’avait pas compétence pour examiner la plainte, parce que M. Schrenk et le plaignant n’entretenaient pas de relation d’emploi ou une relation semblable. La discrimination [TRADUCTION] « relativement à [l’]emploi » (« *regarding employment* ») dont il est question à l’al. 13(1)(b) exige que l’auteur de la faute reprochée exerce un certain pouvoir ou contrôle sur le plaignant.

[101] Je souscris à cette opinion. La présente affaire repose entièrement sur l’interprétation de l’al. 13(1)(b) du Code. Je conclus que la protection qu’offre cette disposition vise principalement la relation d’emploi — une relation entre un employeur et un employé ou une relation semblable. L’alinéa 13(1)(b) permet que des plaintes soient portées contre les personnes responsables de faire en sorte que les milieux de travail sont exempts de discrimination. Cette conclusion est compatible avec le libellé, le contexte et l’objet de l’al. 13(1)(b), ainsi qu’avec la jurisprudence.

## II. Analyse

[102] La question est de savoir si le Tribunal a interprété correctement le par. 13(1) du Code.

[103] Pour interpréter une disposition législative comme le par. 13(1), la Cour doit examiner le texte ou les mots de la disposition, son contexte législatif et social, ainsi que son objet : *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27. Il est toujours utile de consulter les décisions judiciaires antérieures portant sur l’interprétation de la disposition. L’objectif ultime est d’établir quelle était l’intention du législateur. Les lois sur les droits de la personne devraient recevoir une interprétation large afin de permettre la réalisation de leurs objectifs axés sur le public : *McCormick c. Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L./s.r.l.*, 2014 CSC 39, [2014] 2 R.C.S. 108, par. 17; *Nouveau-Brunswick (Commission des droits de la personne) c. Potash Corporation of Saskatchewan Inc.*, 2008 CSC 45, [2008] 2 R.C.S. 604,

words of the relevant provisions: *University of British Columbia v. Berg*, [1993] 2 S.C.R. 353, at p. 371.

#### A. Text

[104] The text of s. 13(1)(b), read as a whole, supports the conclusion that the provision is intended to cover discrimination perpetrated by an employer or a person in an employer-like relationship with the complainant.

[105] Section 13(1)(b) protects against *discrimination by a person against another regarding employment*, on specified protected grounds. The words “regarding employment” and “person” are critical.

[106] Section 1 of the Code defines “employment” and “person”:

“**employment**” includes the relationship of master and servant, master and apprentice and principal and agent, if a substantial part of the agent’s services relate to the affairs of one principal, and “**employ**” has a corresponding meaning;

. . . .

“**person**” includes an employer, an employment agency, an employers’ organization, an occupational association and a trade union;

[107] The phrase in s. 13(1)(b) — discrimination “regarding employment or any term or condition of employment” — is at first blush broad enough to include any conduct relating to employment in the workplace. This said, it is worth noting that the word chosen is not “workplace” but “employment”. The former bears no connotation of a relationship between an employer and employee, but the latter does.

par. 65-69. Cependant, l’interprétation doit tout de même être fondée sur le libellé des dispositions pertinentes : *Université de la Colombie-Britannique c. Berg*, [1993] 2 R.C.S. 353, p. 371.

#### A. Libellé

[104] Globalement, le libellé de l’al. 13(1)(b) appuie la conclusion selon laquelle la disposition vise la discrimination perpétrée par un employeur ou une personne qui entretient une relation semblable à une relation d’emploi avec le plaignant.

[105] L’alinéa 13(1)(b) assure une protection contre la *discrimination par une personne envers une autre relativement à son emploi*, et qui est fondée sur les motifs protégés précisés. Les mots [TRADUCTION] « relativement à son emploi » et « personne » sont déterminants.

[106] L’article premier du Code définit comme suit les mots « emploi » et « personne » :

[TRADUCTION]

« **emploi** » s’entend notamment des relations commettant-préposé, maître-apprenti ou mandant-mandataire, si une partie substantielle des services du mandataire a trait aux affaires d’un seul mandant, et le mot « **employeur** » a un sens correspondant;

. . . .

« **personne** » s’entend notamment d’un employeur, d’un bureau de placement, d’une association d’employeurs, d’une association professionnelle et d’un syndicat;

[107] Le segment de phrase de l’al. 13(1)(b) — discrimination [TRADUCTION] « relativement à son emploi ou aux modalités de son emploi » — est à première vue assez général pour comprendre toute conduite relative à l’emploi dans le milieu de travail. Cela dit, il convient de souligner que le mot choisi n’est pas « milieu de travail », mais « emploi »; le premier ne comporte aucune connotation quant à l’existence d’une relation employeur-employé, contrairement au second.

[108] Section 1 of the Code defines “employment” in terms of relationships: “employment” includes the relationship of master and servant, master and apprentice and principal and agent, if a substantial part of the agent’s services relate to the affairs of one principal . . .” Moreover, although the definition begins with the term “includes”, which suggests that what follows is not exhaustive, “employment” expressly *does not include* the relationship of a particular principal and agent if a *non*-substantial part of that agent’s services relate to the affairs of that principal. This suggests that there is something about the nature or extent of responsibility over work or the workplace that defines who can perpetrate discrimination “regarding employment” for the purpose of s. 13(1)(b).

[109] Reading the s. 1 definition of “employment” into the phrase “regarding employment” in s. 13(1)(b), we can rephrase it as follows: “regarding activity arising out of a relationship of master and servant, master and apprentice and principal and agent, if a substantial part of the agent’s services relate to the affairs of one principal”. The “employment” that is the subject of the protection accorded by s. 13(1)(b) is defined in terms of the relationship between the complainant and the employer, master or principal. This makes sense. Employers, masters, principals or their equivalents all have power and responsibility over the workplace in which the complainant finds himself. If the provincial Legislature had intended s. 13(1)(b) to allow claims against anyone at a workplace, it is difficult to understand why it went to the trouble of using the word “employment” instead of “workplace”, and then defining “employment” in terms of the relationship between employer and employee, master and apprentice or principal and agent, thereby confining it to situations where the employer or its equivalent has control or power over the employee, apprentice or agent. The separate inclusion of “regarding . . . any term or condition of employment” in s. 13(1)(b) suggests that the Legislature wanted to target both behaviour flowing out of the relationship between a person in authority and his or her employee generally, as well

[108] L’article premier du Code définit le mot [TRADUCTION] « emploi » sous l’angle des relations : « “emploi” s’entend notamment des relations commettant-préposé, maître-apprenti ou mandant-mandataire, si une partie substantielle des services du mandataire a trait aux affaires d’un seul mandant . . . » De plus, bien que la définition commence par le mot « *includes* » (« s’entend notamment »), ce qui suggère que la liste qui suit n’est pas exhaustive, elle prévoit expressément que l’« emploi » *ne comprend pas* la relation entre un mandant et un mandataire si *ce n’est pas* une partie substantielle des services de ce mandataire qui a trait aux affaires de ce mandant. Cela tend à indiquer que c’est la nature ou l’étendue de la responsabilité à l’égard du travail ou du milieu de travail qui détermine qui peut faire preuve de discrimination « relativement à [l’]emploi » pour l’application de l’al. 13(1)(b).

[109] En interprétant la définition du mot [TRADUCTION] « emploi » de l’article premier dans le contexte de l’expression « relativement à [l’]emploi » de l’al. 13(1)(b), nous pouvons la reformuler comme suit : « relativement à toute activité découlant d’une relation commettant-préposé, maître-apprenti ou mandant-mandataire, si une partie substantielle des services du mandataire a trait aux affaires d’un seul mandant ». L’« emploi » qui fait l’objet de la protection garantie par l’al. 13(1)(b) est défini sous l’angle de la relation entre le plaignant et l’employeur, le commettant, le maître ou le mandant. Cela est logique. Les employeurs, commettants, maîtres, mandants ou leurs équivalents exercent tous un certain pouvoir et ont des responsabilités à l’égard du milieu de travail dans lequel évolue le plaignant. Si le législateur provincial avait voulu que l’al. 13(1)(b) permette le dépôt de plaintes contre qui que soit dans un milieu de travail, il est difficile de comprendre pourquoi il aurait pris la peine d’utiliser le mot « emploi » plutôt que l’expression « milieu de travail » et de définir ensuite ce mot sous l’angle de la relation entre l’employeur et l’employé, le maître et l’apprenti, ou le mandant et le mandataire, en limitant ainsi la portée aux situations où l’employeur ou son équivalent exerce un contrôle ou un pouvoir sur l’employé, l’apprenti ou le mandataire. L’inclusion distincte de l’expression « relativement [ . . . ] aux modalités de

as specific discrimination in the agreement that establishes that relationship.

[110] It is argued that the use of the word “person” at the outset of s. 13(1) (“[a] person must not”) instead of “employer”, “master” or “principal” signals that the Legislature intended the provision to apply to circumstances beyond discrimination within the power of an employer, master or principal. However, if one accepts that the words controlling the ambit of the protection are “regarding employment” (i.e. regarding a matter arising out of a relationship of or like that of master-servant), this argument loses its force. The term “person” neither expands nor limits the ambit of the section.

[111] In summary, while the text or words of the provision are not entirely clear, read as a whole, they suggest that the Legislature was targeting discrimination committed directly or through inaction by an employer, master, principal or similar against an employee in the course of their relationship.

## B. Context

[112] A contextual reading of s. 13(1) supports the view that the Legislature was targeting discrimination arising out of an employer-employee or analogous relationship.

[113] In interpreting a statutory provision, one must look at the legislative context — that is, how the provision fits in and functions in the statutory scheme when considered together with other provisions: see R. Sullivan, *Statutory Interpretation* (3rd ed. 2016), at pp. 173-79. Each provision is presumed to have a role to play in the overall scheme. An interpretation of one provision that makes another redundant or that conflicts with other provisions or the overall terms of the statute strongly indicates that the

son emploi » à l’al. 13(1)(b) laisse entendre que le législateur voulait viser tant le comportement découlant de la relation entre une personne en situation d’autorité et son employé de façon générale que la discrimination précise dans l’entente qui crée cette relation.

[110] On soutient que l’utilisation du mot [TRANSLATION] « personne » au début du par. 13(1) (« [u]ne personne ne peut ») plutôt qu’« employeur », « commettant », « maître » ou « mandant » dénote le souhait du législateur que la disposition s’applique à des situations de discrimination allant au-delà du pouvoir de l’employeur, du commettant, du maître ou du mandant. Or, si l’on accepte que les mots contrôlant l’étendue de la protection sont « relativement à [l’]emploi » (c.-à-d. relativement à une question découlant d’une relation de commettant-préposé ou d’une relation semblable), cet argument perd de sa force. Le mot « personne » n’a aucune incidence sur le champ d’application de la disposition.

[111] En résumé, même si le texte ou les mots de la disposition ne sont pas entièrement clairs, ils suggèrent globalement que le législateur voulait cibler la discrimination commise directement par un employeur, un commettant, un maître, un mandant ou l’équivalent contre un employé dans le cadre de leur relation, ou la discrimination causée par leur inaction.

## B. Contexte

[112] Une interprétation contextuelle du par. 13(1) étaye le point de vue selon lequel le législateur visait la discrimination découlant d’une relation employeur-employé ou d’une relation semblable.

[113] Lors de l’interprétation d’une disposition législative, il faut tenir compte du contexte législatif — c’est-à-dire de la façon dont la disposition s’intègre et fonctionne dans le régime législatif lorsqu’elle est prise en considération avec d’autres dispositions : voir R. Sullivan, *Statutory Interpretation* (3<sup>e</sup> éd. 2016), p. 173-179. Chaque disposition est présumée avoir un rôle à jouer au sein du régime général. L’interprétation d’une disposition qui rend une autre disposition redondante ou qui contredit

legislature intended that the provision be interpreted differently.

[114] The Code covers a number of kinds of discrimination, including discrimination by unions and associations (s. 14); discriminatory publication (s. 7); and discrimination in tenancy premises (s. 10).

[115] The first contextual consideration that presents itself is the separate protection against discrimination by unions and occupational associations in s. 14 of the Code. Discrimination by unions and associations is, by definition, linked to the complainant's work. If s. 13(1)(b) were interpreted so as to allow claims against anyone in the workplace, most of s. 14 would be redundant. Conversely, if s. 13(1)(b) is confined to claims between persons in an employer-employee or similar relationship, the need for s. 14 becomes apparent. It is possible, of course, that the Legislature intended partial or total redundancy, so it included unions in a separate section simply to highlight that particular issue and provide more detail, as it arguably did with wage discrimination in s. 12. However, it is equally, if not more, plausible to conclude that the Legislature did not consider discrimination by unions or similar groups to be covered by s. 13(1)(b), and went on to cover discrimination by those groups in s. 14.

[116] More broadly, the Code makes a clear distinction between private interactions between private individuals, which are generally not covered, and designated classes of relationships, which are covered. The scheme of the Code is to describe categories of general protections based on relationships and/or activities, and to exclude interactions between private individuals that might otherwise be caught. Thus, under s. 7 (discriminatory publication), no complaint can be brought on the basis of a discriminatory, though private, communication

d'autres dispositions ou la loi dans son ensemble indique fortement que le législateur voulait que cette disposition soit interprétée différemment.

[114] Le Code porte sur de nombreux types de discrimination, y compris la discrimination faite par les syndicats et les associations (art. 14), les publications discriminatoires (art. 7), et la discrimination dans la location de locaux (art. 10).

[115] Le premier élément contextuel dont il est question est la protection distincte prévue à l'art. 14 du Code contre la discrimination dont se rendent coupables les syndicats et les associations professionnelles. Ce type de discrimination est, par définition, lié au travail du plaignant. Si l'al. 13(1)(b) était interprété de façon à permettre que des plaintes soient faites contre qui que ce soit dans le milieu de travail, une grande partie de l'art. 14 serait redondante. Inversement, si l'al. 13(1)(b) se limite aux plaintes entre des personnes ayant une relation employeur-employé ou une relation semblable, il est évident que l'art. 14 est nécessaire. Évidemment, il est possible que le législateur ait voulu cette redondance, partielle ou totale, et qu'il ait inclus les syndicats dans une disposition distincte simplement pour mettre en évidence cette question précise et fournir plus de détails, comme il l'a fait dans une certaine mesure pour la discrimination salariale à l'art. 12. Cependant, il est tout aussi, sinon plus, plausible que le législateur n'ait pas eu l'intention d'inclure dans le champ d'application de l'al. 13(1)(b) la discrimination de la part de syndicats ou de groupes semblables, et qu'il a ensuite décidé de l'inclure à l'art. 14.

[116] De façon plus générale, le Code distingue nettement les interactions privées entre des particuliers, qui ne sont généralement pas visées, et les catégories désignées de relations, qui sont visées. Le régime du Code consiste à décrire les catégories de protections générales fondées sur des relations ou des activités, et à exclure les interactions entre les particuliers qui, autrement, seraient visées. En conséquence, conformément à l'art. 7 (publications discriminatoires), aucune plainte ne peut être portée en raison d'une communication discriminatoire,

between individuals (s. 7(2)). And under s. 10 (discrimination in tenancy premises), no complaint can be brought with respect to discriminatory conduct by someone choosing roommates (s. 10(2)(a)). Leaving s. 13 aside, the remaining provisions address circumstances where such exceptions are not needed because they are irrelevant: ss. 8 and 9 describe commercial transactions, s. 11 describes communications that are public by nature (job postings), s. 12 describes decisions that can only be taken by employers (wage discrimination), and as noted, s. 14 addresses unions and occupational associations. The scheme of the Code thus suggests that, where a particular species of discrimination could be read to encompass private interactions between private individuals, the drafter chose to include limiting language so as to clearly indicate that the private sphere falls outside the scope of the Code.

[117] From this we can infer a general legislative policy that ss. 7 to 14 of the Code were intended to apply to discrimination arising out of certain classes of relationships or, in the case of ss. 7 and 11 specifically, discriminatory public communications. They were not intended to govern private acts of discrimination between individuals in a general sense — they were intended to address only the specific interactions they describe. This supports the view that s. 13(1)(b) was never intended as a provision that would enable claims against an individual on the basis of all of his or her workplace interactions, unless those interactions have some bearing on employment (defined as a relationship) rather than simply on work, writ large. In provisions where the prohibition initially appears broad enough to catch private communications or interactions between private citizens more generally (e.g. ss. 7 and 10), specific exclusions are set out. No such exclusions are present in s. 13(1)(b), simply because it was not intended to cover such broad claims.

mais privée, entre particuliers (par. 7(2)). De plus, conformément à l'art. 10 (discrimination dans la location de locaux), aucune plainte ne peut être portée à l'égard de la conduite discriminatoire d'une personne dans son choix de colocataire (al. 10(2)(a)). Outre l'art. 13, les dispositions de la loi portent sur des situations où de telles exceptions ne sont pas nécessaires parce qu'elles ne sont pas pertinentes : les art. 8 et 9 décrivent des transactions commerciales; l'art. 11 décrit des communications publiques par nature (affichage d'emplois); l'art. 12 décrit des décisions qui ne peuvent être prises que par un employeur (discrimination salariale). Enfin, comme je l'ai déjà mentionné, l'art. 14 vise les syndicats et les associations professionnelles. Le régime du Code suggère donc que, lorsqu'un type précis de discrimination pourrait être interprété comme englobant des interactions privées entre particuliers, le rédacteur a choisi des termes restrictifs pour indiquer clairement que la sphère privée échappe au champ d'application du Code.

[117] Nous pouvons donc en déduire que le législateur était guidé par la politique législative générale selon laquelle les art. 7 à 14 du Code devaient s'appliquer à la discrimination découlant de certaines catégories de relations ou, dans le cas des art. 7 et 11 spécifiquement, de communications publiques discriminatoires. Ils n'étaient pas censés régir des actes privés de discrimination entre particuliers de façon générale — ils étaient censés traiter uniquement des interactions spécifiques qu'ils décrivent. Cette politique étaye la position suivant laquelle l'al. 13(1)(b) ne se voulait pas une disposition qui permet le dépôt de plaintes fondées sur l'ensemble des interactions d'une personne en milieu de travail, sauf si de telles interactions ont une incidence sur l'emploi (défini comme une relation) plutôt que simplement sur le travail, en termes larges. Dans les dispositions où l'interdiction peut sembler à première vue assez vaste pour englober des communications ou des interactions privées entre particuliers plus généralement (p. ex. les art. 7 et 10), des exclusions précises sont prévues. Il n'y a pas de telles exclusions à l'al. 13(1)(b), tout simplement parce que cette disposition ne devait pas s'appliquer à des plaintes aussi larges.

[118] The scheme of the Code also supports the view that the Legislature was concerned with power imbalances. The target of many of the sections is someone who controls access to a service (s. 8), accommodation (ss. 8 and 10), property and tenancy (ss. 9 and 10), fair wages (s. 12), or membership in an association (s. 14). Rather than targeting all acts of discrimination, the Legislature — when not specifically addressing the harm of discriminatory public communications — narrowed its focus to discrimination by those in a position of power over more vulnerable people. All of these examples reflect different contexts in which discrimination can arise; this is why they are enumerated in the Code. However, the Legislature went further to indicate the types of relationships or communications that are of particular concern in these contexts. These, therefore, inform the nature of claims under the Code.

[119] Another difficulty is that, if s. 13(1)(b) enables a claim against Mr. Schrenk on the basis of the emails he sent after he was removed from the project and workplace, it is not clear how that provision and s. 7(2) can be reconciled. When does a communication between individuals who no longer work together become private?

[120] Section 44(2) of the Code, which provides that “[a]n act or thing done or omitted by an employee . . . of any person within the scope of his or her authority is deemed to be an act or thing done or omitted by that person”, confirms the Legislature’s intent to target discrimination arising from the employment or equivalent relationship. It makes employers and their equivalents respondents in workplace discrimination claims. This is both consistent with the reading of s. 13(1)(b) I propose and with the Court’s decisions in *Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84, at pp. 91-96, and *Janzen v. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1252, at pp. 1292-94, which, with

[118] Le régime du Code appuie également la thèse selon laquelle le législateur voulait viser les inégalités de pouvoir. Les personnes visées par un grand nombre d’articles sont celles qui contrôlent l’accès à un service (art. 8), à un logement (art. 8 et 10), à une propriété ou un immeuble locatif (art. 9 et 10), à un salaire équitable (art. 12) ou à l’appartenance à une association (art. 14). Plutôt que de viser tous les actes de discrimination, le législateur — lorsqu’il ne traite pas spécifiquement du tort découlant de communications publiques discriminatoires — s’est concentré sur la discrimination exercée par des personnes qui sont en position de pouvoir par rapport à des individus plus vulnérables. Tous ces exemples sont le reflet de différents contextes qui peuvent ouvrir la voie à de la discrimination; c’est pourquoi ils sont énumérés dans le Code. Cela dit, le législateur est allé plus loin en indiquant quels types de relations ou de communications sont particulièrement préoccupants dans ces contextes. Ceux-ci donnent donc davantage de précisions quant à la nature des recours qui peuvent être intentés en application du Code.

[119] Une autre difficulté réside dans le fait que, si l’al. 13(1)(b) permettait le dépôt d’une plainte contre M. Schrenk en raison des courriels qu’il a envoyés après son renvoi du projet et du milieu de travail, la façon dont cette disposition et le par. 7(2) pourraient être conciliés n’est pas claire. À quel moment une communication entre des personnes qui ne travaillent plus ensemble devient-elle privée?

[120] Le paragraphe 44(2) du Code, qui prévoit que [TRADUCTION] « [I]es actes ou choses faites ou omises par un employé [. . .] d’une personne dans l’exercice de ses pouvoirs sont réputés être des actes ou choses faites ou omises par cette personne », confirme l’intention du législateur de cibler la discrimination découlant d’une relation d’emploi ou d’une relation équivalente. Il fait en sorte que les employeurs et leurs équivalents sont défendeurs dans les plaintes relatives à la discrimination en milieu de travail. Cela est compatible avec l’interprétation de l’al. 13(1)(b) que je propose et avec les décisions de la Cour dans *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84, p. 91-96, et *Janzen*

respect, focus solely on the ambit of the *employer's* responsibility for the conduct of employees toward others in the workplace. Section 44(2) suggests that concerns about workplace control, systemic remediation, and ultimate responsibility animate such claims.

[121] It is argued that the interpretation of s. 13(1)(b) should be informed by the general backdrop of workplace harassment, which can come not only from employers, but from many sources. While this may be true, the question at issue is whether we can infer that the Legislature intended the provision to capture all claims against any person who engages in workplace discrimination — whether predicated on the existence of a relationship of power imbalance or not. A contextual reading of the scheme and provisions of the Code suggests the latter was not the Legislature's intention.

### C. Purpose

[122] Section 3(a) of the Code offers an expansive objective — “to foster a society in British Columbia in which there are no impediments to full and free participation in the economic, social, political and cultural life of British Columbia”. Paragraph (b) is also broad — “to promote a climate of understanding and mutual respect where all are equal in dignity and rights”. However, the remaining three objectives, which focus on discrimination, inequality and redress, are expressly confined to measures found in the Code. The purpose of the Code, accurately described, is to contribute to the long-term goals set out in paras. (a) and (b) via the specific tools the Code provides for combatting discrimination and inequality.

[123] My reading of s. 13(1)(b) is consistent with this objective. Section 13(1)(b) may be read as targeting workplace discrimination that arises out of the employer-employee relationship or its

*c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252, p. 1292-1294, qui, soit dit en tout respect, mettent uniquement l'accent sur l'étendue de la responsabilité de l'*employeur* à l'égard de la conduite des employés envers les autres dans le milieu de travail. Le paragraphe 44(2) suggère que des considérations relatives au contrôle sur le milieu de travail, à la réparation systémique et à la responsabilité ultime sous-tendent de telles plaintes.

[121] On fait valoir que l'interprétation de l'al. 13(1)(b) devrait être fondée sur le contexte général du harcèlement en milieu de travail, qui peut provenir non seulement des employeurs, mais aussi de nombreuses autres sources. Bien que cela puisse être vrai, la question en litige est de savoir si nous pouvons inférer que le législateur voulait que cette disposition vise toutes les plaintes contre quiconque fait preuve de discrimination en milieu de travail — que celle-ci repose sur l'existence d'une relation d'inégalité de pouvoir ou non. L'interprétation contextuelle du régime et des dispositions du Code laisse entendre que l'intention du législateur ne visait pas ce dernier type de relations.

### C. Objet

[122] L'alinéa 3(a) du Code énonce un objectif ambitieux : [TRADUCTION] « . . . favoriser l'existence en Colombie-Britannique d'une société dépourvue d'obstacle à la participation pleine et libre à la vie économique, sociale, politique et culturelle de cette province ». L'alinéa (b) a aussi un sens large : « . . . favoriser un climat de compréhension et de respect mutuel où tous ont la même dignité et les mêmes droits ». Cependant, les trois autres objectifs — qui sont axés sur la discrimination, l'inégalité et les recours — sont expressément limités aux mesures qui se trouvent dans le Code. Ainsi, l'objet du Code, décrit correctement, est de contribuer aux objectifs à long terme énoncés aux al. 3(a) et (b) au moyen des outils spécifiques qu'il offre pour combattre la discrimination et l'inégalité.

[123] Mon interprétation de l'al. 13(1)(b) est compatible avec cet objectif. Cette disposition peut être interprétée de telle sorte qu'elle vise la discrimination en milieu de travail qui découle d'une relation



équivalents. It is meant to cover *all* forms of workplace discrimination to which a worker is susceptible. However, it trains its regulatory guns on those responsible for intervening and halting the events in question. Where those responsible for guaranteeing discrimination-free workplaces fail to intervene to prevent or correct discrimination, s. 13(1)(b) is engaged. Since there will always be an entity in any work context that is responsible for ensuring that workers enjoy a discrimination-free environment, this reading of s. 13(1)(b) does not thwart the purpose of the Code.

[124] It is argued that this interpretation of s. 13(1)(b) will leave victims of discrimination by their co-workers without a remedy — a result that would be inconsistent with the broad remedial purpose of statutes like the Code. This is not the case. Interpreting s. 13(1)(b) as confined to employer-employee and equivalent relationships may preclude claims under the Code against harassing co-workers. But it does not preclude complaints against the entities responsible for ensuring that the workplace is free of discrimination, like a common employer or other individuals or organizations that bear responsibility for the workplace in question.

[125] An employee for whom leaving work is not an option is not a captive audience for a co-worker's harassment. Her remedy is not to confront her co-worker, but to go to the employer or person responsible for providing a discrimination-free workplace. If the employer fails to remedy the discrimination, the employee can bring a claim against the employer without fear of reprisal (Code, s. 43). Where the employer fails to take appropriate steps to correct the discrimination, the Tribunal may determine that the employer's conduct itself constitutes discrimination, giving the employee access to the full range of remedies provided by the Code.

employeur-employé ou ses équivalents. Elle vise à englober *toutes* les formes de discrimination en milieu de travail que pourrait subir un travailleur. Cependant, elle s'attaque aux personnes responsables d'intervenir lors des incidents en question et d'y mettre fin. Si les personnes responsables de garantir que les milieux de travail sont exempts de discrimination faillissent à la tâche d'intervenir pour prévenir la discrimination ou y remédier, l'al. 13(1)(b) s'applique. Puisqu'il y aura toujours une entité dans tout contexte de travail qui est responsable de faire en sorte que les travailleurs jouissent d'un milieu exempt de discrimination, cette interprétation de l'al. 13(1)(b) ne contrecarre pas l'objet du Code.

[124] On fait valoir que cette interprétation de l'al. 13(1)(b) laisserait certaines victimes de discrimination de la part de leurs collègues sans recours — un résultat qui serait contraire au vaste objectif réparateur de lois comme le Code. Ce n'est pas le cas. Certes, limiter l'interprétation de l'al. 13(1)(b) aux relations employeur-employé et aux relations équivalentes pourrait empêcher le dépôt de plaintes en vertu du Code contre des collègues qui seraient harceleurs. Cela, par contre, ne ferait pas obstacle au dépôt de plaintes contre les entités responsables de faire en sorte que le milieu de travail est exempt de discrimination, comme un employeur commun ou encore des individus ou organisations autres responsables du milieu de travail en cause.

[125] Une employée qui ne peut pas quitter son travail n'est pas captive du harcèlement que lui fait subir un collègue. Son recours n'est pas de confronter ce dernier, mais plutôt de s'adresser à l'employeur ou à la personne responsable de s'assurer que le milieu de travail est exempt de discrimination. Si l'employeur ne fait pas cesser le comportement discriminatoire, l'employée peut intenter un recours contre lui sans crainte de représailles : Code, art. 43. Lorsque l'employeur ne prend pas les mesures appropriées pour mettre fin à la discrimination, le Tribunal peut décider que la conduite de l'employeur elle-même constitue de la discrimination, donnant ainsi à l'employée accès à l'éventail complet des recours prévus au Code.

[126] It is argued that harassment by or to a passer-by on work premises should be covered by s. 13(1)(b). The answer is that the Code does cover this harassment. If discrimination to a worker occurs and the person responsible for protecting that worker (e.g. the employer) fails to protect the worker, s. 13(1)(b) is engaged. This would also apply to a customer harassing an employee, such as a patron harassing a server at a restaurant. Employers have a duty to intervene, and if they do not, they may be held responsible under s. 13(1)(b). If it is the customer who is harassed, she has recourse under different provisions of the Code: ss. 8(1), 9 and 10(1).

[127] It is also argued in this case that an employment-based conception of s. 13(1)(b) provides Mr. Sheikhzadeh-Mashgoul with no remedy against Mr. Schrenk directly in response to the emails Mr. Schrenk sent after they no longer worked together. However, this result flows from the explicit exclusion from protection of those who receive discriminatory private communications under s. 7(2) of the Code. If a discriminatory email is broadcast publicly, s. 7(1) would be engaged, but if the email remains private, the Code is clear: it provides no remedy. To read s. 13(1)(b) to include such emails when they were private would be to ignore the express language of the Code.

[128] Finally, it is suggested that confining s. 13(1)(b) to employment and employment-like relationships absolves discriminators from direct responsibility for their conduct. This does not mean, however, that discrimination will be allowed to flourish. Instead of casting its net indiscriminately to allow claims against any individual who commits a discriminatory act or utters a discriminatory word at a workplace, the Legislature chose to focus on those responsible for maintaining a discrimination-free workplace. Far from undermining the Code's purpose, this choice upholds it.

[126] On fait valoir que le harcèlement dont se rend coupable un passant sur le lieu de travail ou subi par celui-ci devrait être visé par l'al. 13(1)(b). Or, le Code vise déjà ce type de harcèlement. Si un travailleur subit de la discrimination et que la personne chargée de le protéger (p. ex. l'employeur) omet de s'acquitter de cette obligation, l'al. 13(1)(b) entre en jeu. Il en serait de même quant au client qui harcèle un employé, comme un client qui harcèle le serveur d'un restaurant. L'employeur a l'obligation d'intervenir et, s'il ne le fait pas, il peut être tenu responsable aux termes de l'al. 13(1)(b). Si c'est le client qui subit du harcèlement, il peut se prévaloir des recours prévus aux par. 8(1) et 10(1) et à l'art. 9 du Code.

[127] On soutient aussi en l'espèce qu'une conception de l'al. 13(1)(b) fondée sur l'emploi n'offre à M. Sheikhzadeh-Mashgoul aucun recours contre M. Schrenk directement en réponse aux courriels qu'il lui a envoyés une fois qu'ils ne travaillaient plus ensemble. Cette conclusion résulte toutefois de l'exclusion expresse de la protection prévue au par. 7(2) du Code des personnes qui reçoivent des communications privées discriminatoires. Si le courriel discriminatoire est diffusé publiquement, le par. 7(1) s'applique. Toutefois, s'il demeure privé, le Code est clair : il ne prévoit aucun recours. Interpréter l'al. 13(1)(b) de telle sorte qu'il vise de tels courriels alors qu'ils sont privés reviendrait à faire fi du libellé exprès du Code.

[128] Finalement, on suggère que limiter l'al. 13(1)(b) aux relations d'emploi et aux relations semblables dégage les auteurs de discrimination de toute responsabilité directe à l'égard de leur conduite. Cela ne signifie pas pour autant que la discrimination aura libre cours. Plutôt que de permettre sans distinction toutes les plaintes contre quiconque commet un acte de discrimination ou tient des propos discriminatoires dans un milieu de travail, le législateur a choisi de se concentrer sur les personnes responsables d'assurer que le milieu de travail est exempt de discrimination. Loin de miner l'objet du Code, ce choix le confirme.

#### D. *Jurisprudential Consistency*

[129] An interpretation of s. 13(1)(b) predicated on the responsibilities of employers and their equivalents is consistent with the jurisprudence.

[130] First, the broad interpretation proposed by my colleagues would narrow this Court's decision in *McCormick*, which confirmed that the nature of the relationship between complainant and respondent is dispositive of whether s. 13(1)(b) applies. If all that is required to link a complainant to a respondent under s. 13(1)(b) is a common work environment or a "sufficient nexus with the employment context" (Justice Rowe's reasons, at para. 67), it would be unnecessary to consider the relationship between parties, as *McCormick* instructs. Second, it is difficult to see how someone in a co-worker position like Mr. Schrenk could ever claim a *bona fide* occupational requirement as a justification for his conduct, as explained in *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU*, [1999] 3 S.C.R. 3, which provides the governing framework for assessing workplace discrimination claims. On the interpretation I propose, these difficulties do not arise.

#### III. Conclusion

[131] For these reasons, I conclude that s. 13(1)(b) is limited to claims arising out of employment or equivalent relationships. I would dismiss the appeal.

*Appeal allowed, McLACHLIN C.J. and CÔTÉ and BROWN JJ. dissenting.*

*Solicitor for the appellant: British Columbia Human Rights Tribunal, Vancouver.*

*Solicitors for the respondent: Fasken Martineau DuMoulin, Vancouver.*

*Solicitors for the intervener the Canadian Association of Labour Lawyers: CaleyWray, Toronto.*

#### D. *Conformité à la jurisprudence*

[129] L'interprétation de l'al. 13(1)(b) reposant sur les responsabilités de l'employeur et ses équivalents est conforme à la jurisprudence.

[130] Premièrement, l'interprétation large proposée par mes collègues restreindrait la décision de la Cour dans *McCormick*, où elle a confirmé que la nature de la relation entre le plaignant et le défendeur est décisive pour juger de l'application ou non de l'al. 13(1)(b). Si seul un environnement de travail commun ou un « lien suffisant avec le contexte d'emploi » (motifs du juge Rowe, par. 67) est nécessaire pour établir le lien entre le plaignant et le défendeur aux termes de l'al. 13(1)(b), il serait superflu de tenir compte de la relation entre les parties comme *McCormick* prescrit de le faire. Deuxièmement, il est difficile de voir comment une personne dans une position de collègue, comme M. Schrenk, pourrait justifier sa conduite par une norme professionnelle justifiée, tel que l'explique l'arrêt *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, qui énonce le cadre d'analyse servant à évaluer les plaintes de discrimination en milieu de travail. Selon l'interprétation que je préconise, ces difficultés ne se posent pas.

#### III. Conclusion

[131] Pour ces motifs, je conclus que le champ d'application de l'al. 13(1)(b) se limite aux plaintes découlant d'une relation d'emploi ou d'une relation équivalente. Je suis d'avis de rejeter le pourvoi.

*Pourvoi accueilli, la juge en chef McLACHLIN et les juges CÔTÉ et BROWN sont dissidents.*

*Procureur de l'appelant : British Columbia Human Rights Tribunal, Vancouver.*

*Procureurs de l'intimé : Fasken Martineau DuMoulin, Vancouver.*

*Procureurs de l'intervenante l'Association canadienne des avocats du mouvement syndical : CaleyWray, Toronto.*

*Solicitors for the intervener the Canadian Construction Association: Torys, Toronto.*

*Solicitors for the intervener the Community Legal Assistance Society: Moore Edgar Lyster, Vancouver; Community Legal Assistance Society, Vancouver.*

*Solicitors for the intervener the West Coast Women's Legal Education and Action Fund: Clea F. Parfitt, lawyer, Vancouver; West Coast LEAF, Vancouver.*

*Solicitors for the intervener the Retail Action Network: Underhill, Boies Parker, Gage & Latimer, Vancouver; BC Public Interest Advocacy Centre, Vancouver.*

*Solicitors for the interveners the Alberta Federation of Labour and the International Association of Machinists and Aerospace Workers Local Lodge 99: Chivers Carpenter, Edmonton.*

*Solicitor for the intervener the Ontario Human Rights Commission: Ontario Human Rights Commission, Toronto.*

*Solicitors for the intervener the African Canadian Legal Clinic: Faisal Mirza Professional Corporation, Mississauga; African Canadian Legal Clinic, Toronto.*

*Procureurs de l'intervenante l'Association canadienne de la construction : Torys, Toronto.*

*Procureurs de l'intervenante Community Legal Assistance Society : Moore Edgar Lyster, Vancouver; Community Legal Assistance Society, Vancouver.*

*Procureurs de l'intervenant West Coast Women's Legal Education and Action Fund : Clea F. Parfitt, lawyer, Vancouver; West Coast LEAF, Vancouver.*

*Procureurs de l'intervenant Retail Action Network : Underhill, Boies Parker, Gage & Latimer, Vancouver; BC Public Interest Advocacy Centre, Vancouver.*

*Procureurs des intervenantes Alberta Federation of Labour et International Association of Machinists and Aerospace Workers Local Lodge 99 : Chivers Carpenter, Edmonton.*

*Procureur de l'intervenante la Commission ontarienne des droits de la personne : Commission ontarienne des droits de la personne, Toronto.*

*Procureurs de l'intervenant le Bureau d'Aide Juridique Afro-Canadien : Faisal Mirza Professional Corporation, Mississauga; Bureau d'Aide Juridique Afro-Canadien, Toronto.*