

Action Travail des Femmes *Appellant*

v.

Canadian National Railway Company
Respondent

and

Canadian Human Rights Commission *Mis en cause*

and

Attorney General of Canada *Intervener*

and between

Canadian Human Rights Commission
Appellant

v.

Canadian National Railway Company
Respondent

and

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

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

File Nos: 19499, 19500.

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

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

ON APPEAL FROM THE FEDERAL COURT OF
APPEAL

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

* Chouinard J. took no part in the judgment.

Action Travail des Femmes *Appelante*

c.

**Compagnie des chemins de fer nationaux du
Canada** *Intimée*

et

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

et

Le procureur général du Canada *Intervenant*

c et entre

**Commission canadienne des droits de la
personne** *Appelante*

c.

**Compagnie des chemins de fer nationaux du
Canada** *Intimée*

et

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

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

N^{os} du greffe: 19499, 19500.

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

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

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cases Cited

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

Statutes and Regulations Cited

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

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

Jurisprudence

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

Lois et règlements cités

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

Authors Cited

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

The judgment of the Court was delivered by

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

Doctrines citées

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Version française du jugement de la Cour rendu par

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

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

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

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

- (a) to establish or pursue a policy or practice, or
- (b) to enter into an agreement affecting recruitment, referral, hiring, promotion, training, apprenticeship, transfer or any other matter relating to employment or prospective employment,

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

I

The Facts

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

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

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

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

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

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

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

- a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite, ou
- b) de conclure des ententes, touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel

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

f

I

Les faits

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

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

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

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

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

1. Lack of Definitive Executive Management Commitment

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

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

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

3. Current personnel policies and procedures

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

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

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

b [TRADUCTION]

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

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

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

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

3. Politiques et méthodes actuelles relatives au personnel

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

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

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

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

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

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

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

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

[TRADUCTION]

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

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

favour the participation of women in the CN work force:

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

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

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

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

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

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

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

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

[TRADUCTION]

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

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

[TRADUCTION]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II

The Earlier Judgments

1. *The Human Rights Tribunal*

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

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

ORDER

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

PERMANENT MEASURES FOR NEUTRALIZATION OF CURRENT POLICIES AND PRACTICES

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

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

II

Les jugements antérieurs

1. *Le tribunal des droits de la personne*

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

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

ORDONNANCE

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

MESURES PERMANENTES DE NEUTRALISATION DE POLITIQUES ET PRATIQUES COURANTES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SPECIAL TEMPORARY MEASURES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MESURES SPÉCIALES TEMPORAIRES

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

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

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

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

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

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

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

SUBMISSION OF DATA

CN SHALL SUBMIT TO THE COMMISSION:

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

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

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

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

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

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

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

PRODUCTION DE DONNÉES

LE CN DEVRA SOUMETTRE À LA COMMISSION:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. *The Federal Court of Appeal*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. *La Cour d'appel fédérale*

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

[TRADUCTION]

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

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

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

Section 41(2) reads:

41. (1) ...

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

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

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

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

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

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

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

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

Le paragraphe 41(2) porte:

41. (1) ...

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

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

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

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

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