

**Susan Brooks** *Appellant*

v.

**Canada Safeway Limited** *Respondent*

and between

**Patricia Allen and Patricia Dixon and the  
Manitoba Human Rights Commission**  
*Appellants*

v.

**Canada Safeway Limited** *Respondent*

and

**Women's Legal Education and Action Fund  
(L.E.A.F.)** *Intervener*

INDEXED AS: BROOKS v. CANADA SAFEWAY LTD.

File No.: 20131.

1988: June 15; 1989: May 4.

Present: Dickson C.J. and Beetz, McIntyre, Wilson,  
Le Dain \*, La Forest and L'Heureux-Dubé JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR  
MANITOBA

*Civil rights — Employment — Sex discrimination —  
Pregnancy — Company's accident and sickness plan  
excluding pregnant women from benefits during a  
seventeen-week period — Whether plan discriminates  
against pregnant employees — Whether discrimination  
on the basis of pregnancy is discrimination on the basis  
of sex — The Human Rights Act, S.M. 1974, c. 65,  
s. 6(1).*

Respondent's group insurance plan provided weekly benefits for loss of pay due to accident or sickness. The plan covered pregnant employees, subject to an exclusion from coverage during the period commencing the tenth week prior to the expected week of confinement and ending with the sixth week after the week of confinement. During that seventeen-week period, pregnant women, even if they suffered from an ailment totally unrelated to pregnancy, were not entitled to any compensation under the plan. The appellants, who worked for the respondent, all became pregnant in 1982 and were denied under the plan weekly benefits during the seventeen-week disentitlement period. They received

**Susan Brooks** *Appelante*

c.

**Canada Safeway Limited** *Intimée*

a

et entre

**Patricia Allen, Patricia Dixon et la  
Commission des droits de la personne du  
Manitoba** *Appelantes*

b

c.

**Canada Safeway Limited** *Intimée*

c

et

**Le Fonds d'action et d'éducation juridiques  
pour les femmes (F.A.E.J.)** *Intervenant*

RÉPERTORIÉ: BROOKS c. CANADA SAFEWAY LTD.

d

N° du greffe: 20131.

1988: 15 juin; 1989: 4 mai.

Présents: Le juge en chef Dickson et les juges Beetz,  
McIntyre, Wilson, Le Dain \*, La Forest et  
L'Heureux-Dubé.

e

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU MANITOBA

*Libertés publiques — Emploi — Discrimination  
fondée sur le sexe — Grossesse — Femmes enceintes  
privées de prestations d'invalidité pendant dix-sept  
semaines en vertu du régime d'assurance maladie et  
d'accidents de la société — Le régime crée-t-il de la  
discrimination envers les employées enceintes? — La  
discrimination fondée sur la grossesse est-elle de la  
discrimination fondée sur le sexe? — Loi sur les droits  
de la personne, S.M. 1974, chap. 65, art. 6(1).*

Le régime d'assurance collective de l'intimée comportait des prestations hebdomadaires en cas de perte de salaire pour cause de maladie ou d'accident. Le régime s'appliquait aux femmes enceintes sauf pendant une période de dix-sept semaines commençant la dixième semaine précédant la semaine présumé de l'accouchement et finissant la sixième semaine après celle de l'accouchement. Pendant ces dix-sept semaines, les femmes enceintes ne pouvaient toucher aucune prestation même si elles souffraient d'une maladie tout à fait étrangère à leur grossesse. Les appelantes, qui étaient employées par l'intimée, sont devenues enceintes en 1982 et se sont fait refuser les prestations payables en

j

\* Le Dain J. took no part in the judgment.

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

instead pregnancy benefits under the *Unemployment Insurance Act, 1971*. The appellants filed complaints with the Manitoba Human Rights Commission alleging that the differential treatment of pregnancy in the respondent's plan constituted discrimination on the basis of sex contrary to s. 6(1) of *The Human Rights Act of Manitoba*. The adjudicator dismissed the claims. The Court of Queen's Bench and the Court of Appeal upheld the adjudicator's decisions.

*Held:* The appeals should be allowed.

(1) *Discrimination on the Basis of Pregnancy*

The complete disentanglement of pregnant women during a seventeen-week period from receiving accident or sickness benefits under the respondent's plan constitutes discrimination by reason of pregnancy. Pregnant employees receive significantly less favourable treatment under the plan than other employees. The plan singles out pregnancy for disadvantageous treatment, in comparison with any other health reason which may prevent an employee from reporting to work.

Pregnancy, while it is not properly characterized as a sickness or an accident, is a valid health-related reason, in our society, for absence from work and as such should not have been excluded from the respondent's plan. The respondent's plan is designed to compensate employees who are absent from work for valid health-related reasons. Further, in distinguishing pregnancy from all other health-related reasons for not working, the plan imposed unfair disadvantages on pregnant women. Everyone in society benefits from procreation but one of its major costs is placed, under this plan, on one group in society—pregnant women. Removal of unfair disadvantages imposed on groups in society is a key purpose of anti-discrimination legislation. Finding that the respondent's plan is discriminatory furthers this purpose. In sum, where an employer enters the field of compensation for health conditions and then excludes pregnancy as a valid reason for compensation, the employer has acted in a discriminatory fashion. A plan would be considered discriminatory even if it did not exclude coverage for non-pregnancy-related illness and accidents. It is enough that the plan excludes compensation for pregnancy.

The respondent alleged that the decision to exclude pregnancy from the scope of its plan was not a question of discrimination, but a question of deciding to compensate some risks and to exclude others. Underinclusion

vertu du régime pendant la période d'exclusion de dix-sept semaines. Elles ont par contre touché les prestations de maternité prévues à la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*. Les appelantes ont porté plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba alléguant que la différence de traitement de la grossesse en vertu du régime de l'intimée créait une discrimination fondée sur le sexe et contrevenait au par. 6(1) de la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba. Un arbitre a rejeté leurs plaintes. La Cour du Banc de la Reine et la Cour d'appel ont confirmé les décisions de l'arbitre.

*Arrêt:* Les pourvois sont accueillis.

(1) *Discrimination fondée sur la grossesse*

Priver complètement les femmes enceintes pendant dix-sept semaines des prestations de maladie ou accident payables en vertu du régime de l'intimée crée une discrimination fondée sur la grossesse. En vertu de ce régime, les employées enceintes sont traitées de façon beaucoup moins avantageuse que les autres employés. Le régime singularise la grossesse par un traitement défavorable par rapport aux autres problèmes de santé qui peuvent empêcher de travailler.

Bien que la grossesse ne soit, à proprement parler, ni un accident, ni une maladie, elle constitue cependant, dans notre société, un motif de santé valable pour s'absenter du travail et, à ce titre, elle n'aurait pas dû être exclue du régime de l'intimée. Le régime de l'intimée vise à indemniser les employés qui s'absentent du travail pour des motifs de santé valables. De plus, en faisant une distinction entre la grossesse et tous les autres motifs de santé justifiant une absence du travail, le régime impose des désavantages injustes aux femmes enceintes. Tous les membres de la société profitent de la procréation, mais ce régime en fait cependant porter un des principaux coûts à un seul groupe de personnes dans la société, celui des femmes enceintes. La suppression des désavantages injustes imposés aux femmes et aux autres groupes dans la société constitue un objet clef des lois anti-discrimination. Conclure que le régime de l'intimée est discriminatoire sert cet objet. Un employeur qui fournit un régime d'assurance santé et en exclut la grossesse comme motif valable d'indemnisation agit donc de façon discriminatoire. Un régime serait considéré discriminatoire même s'il n'excluait pas l'indemnisation des maladies et des accidents qui n'ont pas de rapport avec la grossesse. Il suffit qu'il exclut l'indemnisation pour la grossesse.

L'intimée soutient que la décision d'exclure la grossesse de la couverture du régime ne relève pas de la discrimination, mais de la décision d'indemniser certains risques et de ne pas couvrir les autres. Cette couverture

may be simply a backhanded way of permitting discrimination. Once an employer decides to provide an employee benefit package, exclusions from such schemes may not be made, like in this case, in a discriminatory fashion.

Section 19(h)(vii) of the *Unemployment Insurance Act, 1971* regulations, while it addresses employer plans which do not compensate pregnant women during the seventeen-week period, does not constitute a permissible distinction pursuant to s. 7(2) of the *Manitoba Human Rights Act*. Distinction along sex lines might have been permissible in employee benefit plans only if such regulations had been passed pursuant to s. 7(2). In the absence of regulations under that provision, discrimination in employee benefit packages is not permissible.

## (2) *Discrimination on the Basis of Sex*

Discrimination on the basis of pregnancy is discrimination on the basis of sex. The decision of this Court in *Bliss*, which reached the opposite conclusion, is inconsistent with the Court's approach to interpreting human rights legislation taken in subsequent cases and should no longer be followed. Pregnancy discrimination is a form of sex discrimination simply because of the basic biological fact that only women have the capacity to become pregnant. Appellants' disfavoured treatment under the plan flowed entirely from their state of pregnancy, a condition unique to women. Those who bear children and benefit society as a whole should not be economically or socially disadvantaged. It is thus unfair to impose all of the costs of pregnancy upon one half of the population.

It is also wrong to believe that pregnancy related discrimination could not be sex discrimination because not all women become pregnant. While pregnancy-based discrimination only affects part of an identifiable group, it does not affect anyone who is not a member of the group. Indeed, pregnancy cannot be separated from gender. The fact, therefore, that the plan did not discriminate against all women, but only against pregnant women, did not make the impugned distinction any less discriminating.

## Cases Cited

**Overruled:** *Bliss v. Attorney General of Canada*, [1979] 1 S.C.R. 183; **not followed:** *Geduldig v. Aiello*,

sélective constitue peut-être simplement un moyen détourné de tolérer la discrimination. Dès qu'un employeur décide d'accorder des avantages sociaux à un employé, les exclusions de ce régime ne peuvent être faites de façon discriminatoire, comme en l'espèce.

Bien que le sous-al. 19h)(vii) du Règlement d'application de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* porte précisément sur les régimes fournis par les employeurs qui n'indemnisent pas la femme enceinte pendant la période de dix-sept semaines, il ne constitue pas une distinction permise en vertu du par. 7(2) de la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba. Les distinctions fondées sur le sexe pourraient être permises dans des régimes d'avantages sociaux s'il existait un règlement d'application du par. 7(2). Faute de règlement d'application de cette disposition, la discrimination n'est pas permise dans les régimes d'avantages sociaux des employés.

## (2) *Discrimination fondée sur le sexe*

La discrimination fondée sur la grossesse constitue de la discrimination fondée sur le sexe. L'arrêt *Bliss* de cette Cour, qui a jugé le contraire, est incompatible avec l'interprétation des lois relatives aux droits de la personne suivie par cette Cour dans plusieurs arrêts subséquents et il n'y a plus lieu de le suivre. La discrimination fondée sur la grossesse constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe à cause de la réalité biologique que seules les femmes peuvent devenir enceintes. Le traitement désavantageux auquel les appelantes ont été soumises découlait entièrement de leur grossesse, situation où seules les femmes peuvent se trouver. Celles qui donnent naissance à des enfants et favorisent ainsi l'ensemble de la société ne devraient pas en subir un désavantage économique ou social. Il est injuste d'imposer tous les coûts de la grossesse à une seule moitié de la population.

On ne saurait prétendre que la discrimination fondée sur la grossesse n'est pas de la discrimination fondée sur le sexe parce que toutes les femmes ne deviennent pas enceintes. Quoique la discrimination fondée sur la grossesse ne puisse frapper qu'une partie d'un groupe identifiable, elle ne peut frapper personne qui n'appartient pas à ce groupe. La grossesse est indissociable du sexe. Le fait que le régime ne crée pas de discrimination envers toutes les femmes, mais seulement envers les femmes enceintes, ne rend pas la distinction contestée moins discriminatoire.

## Jurisprudence

**Arrêt renversé:** *Bliss c. Procureur général du Canada*, [1979] 1 R.C.S. 183; **arrêts non suivis:** *Geduldig v.*

417 U.S. 484 (1974); *General Electric Co. v. Gilbert*, 429 U.S. 125 (1976); referred to: *Nashville Gas Co. v. Satty*, 434 U.S. 136 (1977); *Andrews v. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 143; *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536; *Brossard (Town) v. Quebec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 S.C.R. 279; *Canadian National Railway Co. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1987] 1 S.C.R. 1114; *Insurance Corporation of British Columbia v. Heerspink*, [1982] 2 S.C.R. 145; *Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84; *Century Oils (Canada) Inc. v. Davies* (1988), 22 B.C.L.R. (2d) 358; *Canada Safeway Ltd. v. Manitoba Food and Commercial Workers Union, Local 832*, [1981] 2 S.C.R. 180; *Canada Safeway Ltd. v. Steel*, [1985] 1 W.W.R. 479 (Man. C.A.), application for leave to appeal dismissed, [1985] 1 S.C.R. x (*sub nom. Manitoba Human Rights Commission v. Canada Safeway Ltd.*)

#### Statutes and Regulations Cited

*Act to amend the Unemployment Insurance Act, 1971 (No. 3)*, S.C. 1980-81-82-83, c. 150, s. 4.  
*Human Rights Act*, S.M. 1974, c. 65, ss. 6(1) [am. 1976, c. 48, s. 6; am. 1977, c. 46, ss. 2, 3; am. 1982, c. 23, s. 9], 7(2) [rep. & subs. 1976, c. 48, s. 11; am. 1977, c. 46, s. 2; am. 1982, c. 23, s. 20], 19 [am. 1978, c. 43, s. 4].  
*Human Rights Code*, S.M. 1987-88, c. 45, s. 9(2)(f).  
*Unemployment Insurance Act, 1971*, S.C. 1970-71-72, c. 48, s. 30 [am. 1974-75-76, c. 66, s. 22; am. 1976-77, f c. 54, s. 38].  
*Unemployment Insurance Regulations*, C.R.C. 1978, c. 1576, s. 19(h)(vii) [am. SOR/85-3, s. 2].

#### Authors Cited

Hogg, Peter W. *Constitutional Law of Canada*, 2nd ed. Toronto: Carswells, 1985.  
 MacPherson, James. "Sex Discrimination in Canada: Taking Stock at the Start of a New Decade" (1980), 1 C.H.R.R. c/7.  
 Pannick, David. *Sex Discrimination Law*. Oxford: Clarendon Press, 1985.

APPEALS from a judgment of the Manitoba Court of Appeal (1986), 42 Man. R. (2d) 27, 7 C.H.R.R. D/3475, affirming a judgment of Simonsen J. (1985), 38 Man. R. (2d) 192, 86 CLLC ¶ 17, 010, 7 C.H.R.R. D/3185, which affirmed the decisions of a Board of Adjudication

*Aiello*, 417 U.S. 484 (1974); *General Electric Co. v. Gilbert*, 429 U.S. 125 (1976); arrêts mentionnés: *Nashville Gas Co. v. Satty*, 434 U.S. 136 (1977); *Andrews v. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143; *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536; *Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 R.C.S. 279; *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114; *Insurance Corporation of British Columbia v. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145; *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84; *Century Oils (Canada) Inc. v. Davies* (1988), 22 B.C.L.R. (2d) 358; *Canada Safeway Ltd. c. Manitoba Food and Commercial Workers Union, Local 832*, [1981] 2 R.C.S. 180; *Canada Safeway Ltd. v. Steel*, [1985] 1 W.W.R. 479 (C.A. Man.), demande d'autorisation de pourvoi rejetée, [1985] 1 R.C.S. x (*sub nom. Manitoba Human Rights Commission v. Canada Safeway Ltd.*)

#### d Lois et règlements cités

*Code des droits de la personne*, L.M. 1987-88, chap. 45, art. 9(2)f).  
*Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, S.C. 1970-71-72, chap. 48, art. 30 [mod. 1974-75-76, chap. 66, art. 22; mod. 1976-77, chap. 54, art. 38].  
*Loi n° 3 modifiant la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, S.C. 1980-81-82-83, chap. 150, art. 4.  
*Loi sur les droits de la personne*, S.M. 1974, chap. 65, art. 6(1) [mod. 1976, chap. 48, art. 6; mod. 1977, chap. 46, art. 2, 3; mod. 1982, chap. 23, art. 9], 7(2) [abr. & rempl. 1976, chap. 48, art. 11; mod. 1977, chap. 46, art. 2; mod. 1982, chap. 23, art. 20], 19 [mod. 1978, chap. 43, s. 4].  
*Règlement sur l'assurance-chômage*, C.R.C. 1978, chap. 1576, art. 19h)(vii) [mod. DORS/85-3, art. 2].

#### Doctrines citées

Hogg, Peter W. *Constitutional Law of Canada*, 2nd ed. Toronto: Carswells, 1985.  
 MacPherson, James. «Sex Discrimination in Canada: Taking Stock at the Start of a New Decade» (1980), 1 C.H.R.R. c/7.  
 Pannick, David. *Sex Discrimination Law*. Oxford: Clarendon Press, 1985.

POURVOIS contre un arrêt de la Cour d'appel du Manitoba (1986), 42 Man. R. (2d) 27, 7 C.H.R.R. D/3475, qui a confirmé une décision du juge Simonsen (1985), 38 Man. R. (2d) 192, 86 CLLC ¶ 17, 010, 7 C.H.R.R. D/3185, qui confirmait la décision d'un tribunal d'arbitrage (1984), 6

(1984), 6 C.H.R.R. D/2560 and (1985), 6 C.H.R.R. D/2840. Appeals allowed.

*Aaron L. Berg and Gordon Hannon*, for the appellants.

*Roger J. Hansell, Q.C.*, and *Bruce Bowman*, for the respondent.

*C. Lynn Smith and Kathryn Thomson*, for the intervener.

The judgment of the Court was delivered by

THE CHIEF JUSTICE—The principal issue to be considered in these appeals is whether a company accident and sickness plan which exempts pregnant women from benefits during a seventeen-week period discriminates because of sex, as prohibited by *The Human Rights Act* of Manitoba, S.M. 1974, c. 65.

In March of 1983, Susan Brooks, of Brandon, Manitoba, laid a complaint before the Manitoba Human Rights Commission against her employer, Canada Safeway Ltd. (Safeway), on the ground that Safeway's employee benefit plan contravened s. 6(1) of *The Human Rights Act* of Manitoba. Mrs. Brooks said the plan discriminated on the basis of sex and family status in denying certain benefits to pregnant women. At a later date Patricia Allen and Patricia Dixon laid similar complaints. The Attorney General of Manitoba, the Honourable Roland Penner, Q.C., appointed J. F. Reeh Taylor, Q.C., a Board of Adjudication to hear and decide the three complaints. The adjudicator held against the complainants, as did the Court of Queen's Bench and the Court of Appeal for Manitoba. Leave was granted to appeal to this Court, [1987] 1 S.C.R. vi.

## I

### Facts

Susan Brooks, Patricia Allen and Patricia Dixon were part-time cashiers employed by Safeway. All three became pregnant during 1982. Safeway maintains a group insurance plan that, among other forms of coverage, provides weekly benefits

C.H.R.R. D/2560 et (1985), 6 C.H.R.R. D/2840. Pourvois accueillis.

*Aaron L. Berg et Gordon Hannon*, pour les appelantes.

*Roger J. Hansell, c.r.*, et *Bruce Bowman*, pour l'intimée.

*C. Lynn Smith et Kathryn Thomson*, pour l'intervenant.

Version française du jugement de la Cour rendu par

LE JUGE EN CHEF—Les présents pourvois visent essentiellement à déterminer si le régime d'assurance maladie et accidents d'une société commerciale qui prive les femmes enceintes du versement de prestations pendant une période de dix-sept semaines crée une discrimination fondée sur le sexe, ce qu'interdit la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba, S.M. 1974, chap. 65.

En mars 1983, Susan Brooks, de Brandon (Manitoba), a porté plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba contre son employeur, Canada Safeway Ltd. (Safeway), pour le motif que le régime d'avantages sociaux des employés violait le par. 6(1) de la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba. Selon M<sup>me</sup> Brooks, le régime crée une discrimination fondée sur le sexe et le statut familial parce qu'il prive les femmes enceintes de certaines prestations. Par la suite, Patricia Allen et Patricia Dixon ont déposé des plaintes semblables. Le procureur général du Manitoba, l'honorable Roland Penner, c.r., a désigné M<sup>c</sup> J. F. Reeh Taylor, c.r., à titre de tribunal d'arbitrage pour juger les trois plaintes. L'arbitre a rejeté les trois plaintes, comme l'ont également fait la Cour du Banc de la Reine et la Cour d'appel du Manitoba. Cette Cour a accordé l'autorisation de pourvoi, [1987] 1 R.C.S. vi.

## I

### Les faits

Susan Brooks, Patricia Allen et Patricia Dixon étaient caissières à temps partiel chez Safeway. Elles sont toutes trois devenues enceintes en 1982. Safeway offre un régime d'assurance collective qui comporte dans ses avantages des prestations heb-

for loss of pay due to accident or sickness. Safeway describes its benefit package to employees in a pamphlet entitled *Group Insurance Benefits For You and Your Dependents* as follows:

Weekly benefits are payable in event of loss of earnings due to accident or sickness which prevents you from performing any and every duty pertaining to your employment or occupation. You need not be house-confined; however, you must be under the direct care of a physician.

To qualify for coverage under the plan, an employee must have worked for Safeway for three consecutive months. Benefits are payable to a maximum of 26 weeks during any continuous period of disability. Employees receive two-thirds of weekly salary up to a ceiling of \$189 per week.

Prior to an amendment on January 1, 1981, pregnancy was exempted from coverage under the plan. At the time each of the appellants became pregnant the plan provided:

Disability benefits will also be made available for pregnancy related illness. However, disability benefits will not be payable:

- a) during the period commencing with the tenth week prior to the expected week of confinement and ending with the sixth week after the week of confinement;
- b) during any period of formal maternity leave taken by the employee pursuant to provincial or federal law or pursuant to mutual agreement between the employee and the Company, or
- c) during any period for which the employee is paid Unemployment Insurance maternity benefits.

There is no dispute that the Safeway plan treats pregnancy differently from other health-related causes of inability to work. Pregnant employees are excluded from receiving any benefits during what is referred to as the "10-1-6" period, namely, the ten weeks before the anticipated date of birth, the actual birth week, and six weeks after. During this seventeen-week period, the exemption from coverage is absolute regardless of the reason an employee is unable to report to work. Pregnant women suffering from non-pregnancy-related afflictions are ineligible for benefits simply

domadaires en cas de perte de salaire pour cause de maladie ou d'accident. Dans un dépliant intitulé [TRADUCTION] *Vos prestations d'assurance collective et celles des personnes à votre charge*,

a Safeway énumère ainsi les avantages offerts:

[TRADUCTION] Des prestations hebdomadaires sont versées en cas de perte de salaire pour cause de maladie ou d'accident qui vous empêche totalement d'occuper votre emploi. Il n'est pas nécessaire que vous soyez obligé de rester chez vous, mais il faut que vous soyez suivi par un médecin.

Pour bénéficier du régime, l'employé doit avoir été au service de Safeway pendant trois mois consécutifs. Les prestations peuvent être payées pendant un maximum de 26 semaines pour chaque période d'invalidité continue. Les employés touchent les deux-tiers de leur salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de 189 \$ par semaine.

d Avant une modification apportée le 1<sup>er</sup> janvier 1981, le régime ne s'appliquait pas à la grossesse. À l'époque où les appelantes sont devenues enceintes, le régime prévoyait ceci:

e [TRADUCTION] Les prestations d'incapacité s'appliquent aussi aux maladies liées à une grossesse. Cependant aucune prestation n'est payable

- a) pendant la période s'étendant de la dixième semaine précédant la semaine présumée de l'accouchement jusqu'à la fin de la sixième semaine suivant celle de l'accouchement;
- b) pendant le congé officiel de maternité dont l'employée jouit en vertu d'une loi provinciale ou fédérale ou en vertu d'une entente intervenue entre l'employée et la société, ou
- c) pendant la période au cours de laquelle l'employée reçoit la prestation de maternité de l'assurance-chômage.

h Personne ne conteste que le régime de Safeway traite la grossesse différemment des autres incapacités de travailler liées à la maladie. Les employées enceintes ne peuvent recevoir aucune prestation pendant la période dite «10-1-6», savoir pendant les dix semaines précédant la semaine prévue de l'accouchement, la semaine de l'accouchement et les six semaines qui la suivent. Pendant ces dix-sept semaines, la couverture est inexistante quelle que soit la raison pour laquelle l'employée est incapable de travailler. Les femmes enceintes qui souffrent d'une maladie indépendante de leur grossesse

because they are pregnant. Women who are unable to work because of pregnancy-related complications are also not eligible to receive weekly benefits. The mere fact of pregnancy disentitles Safeway's female employees from receiving standard compensation for temporary disability during the "10-1-6" period.

For part of the period during which pregnant women are ineligible to receive disability benefits, some coverage is available under the *Unemployment Insurance Act, 1971*, S.C. 1970-71-72, c. 48, as amended. At the relevant time s. 30 of that Act provided for the payment of weekly benefits for unemployment resulting from pregnancy for a maximum of fifteen weeks in the following periods:

30. ...

(2) Benefits under this section are payable for each week of unemployment in the period

(a) that begins

(i) eight weeks before the week in which her confinement is expected, or

(ii) the week in which her confinement occurs,

whichever is the earlier, and

(b) that ends

(i) seventeen weeks after the week in which her confinement occurs, or

(ii) fourteen weeks after the first week for which benefits are claimed and payable in any benefit period under this section,

whichever is the earlier,

if such a week of unemployment is one of the first fifteen weeks for which benefits are claimed and payable in her benefit period.

Section 30 was substantially amended in *An Act to amend the Unemployment Insurance Act, 1971* (No. 3), S.C. 1980-81-82-83, c. 150, s. 4.

The maternity benefits available under the *Unemployment Insurance Act, 1971* did not constitute an exact substitute for the coverage that would be provided by the Safeway plan. Women were only entitled to a maximum of fifteen weekly payments under the *Unemployment Insurance Act*,

n'ont droit à aucune indemnité simplement parce qu'elles sont enceintes. Les femmes incapables de travailler à cause de complications de leur grossesse n'ont pas non plus droit aux prestations hebdomadaires. Le seul fait d'être enceinte prive les employées de Safeway des prestations qui seraient normalement payables pendant la période «10-1-6».

Pendant une partie de la période où elle est privée des prestations du régime d'invalidité, une femme enceinte peut recevoir les prestations prévues à la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, S.C. 1970-71-72, chap. 48 et modifications. À l'époque, l'art. 30 de cette Loi prévoyait le versement de prestations hebdomadaires pour le chômage résultant d'une grossesse pendant quinze semaines au maximum déterminées comme suit:

30. ...

(2) Les prestations prévues au présent article sont payables à une prestataire pour chaque semaine de chômage comprise dans la période qui, en retenant la première en date des semaines en question,

a) commence

(i) huit semaines avant la semaine présumée de son accouchement, ou

(ii) la semaine de son accouchement

et

b) se termine

(i) dix-sept semaines après celle de l'accouchement, ou

(ii) quatorze semaines après la première semaine où les prestations sont demandées et payables au cours de toute période de prestations en vertu du présent article,

si cette semaine de chômage est l'une des quinze premières pour lesquelles les prestations sont demandées et payables au cours de sa période de prestations.

L'article 30 a été considérablement modifié par la *Loi n° 3 modifiant la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, S.C. 1980-81-82-83, chap. 150, art. 4.

Les prestations de maternité payables en vertu de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* ne correspondaient pas exactement à celles que le régime de Safeway prévoyait. En vertu de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, les femmes n'avaient droit qu'à un maximum de quinze semai-

1971 but were deprived of seventeen weeks of benefits under the Safeway plan. For two weeks Safeway employees unable to work by reason of pregnancy were without a source of unemployment benefits. Employees also received less money per week under the *Unemployment Insurance Act, 1971* provisions than they would have if they were entitled to recover under the Safeway plan. Benefits under the *Unemployment Insurance Act, 1971* were calculated on the basis of 60 per cent of eligible income. The Safeway plan, in contrast, provided 66⅔ per cent of weekly earnings. The qualifying period for benefits under the *Unemployment Insurance Act, 1971* was also significantly longer than the qualifying period under the Safeway plan. During the relevant period, s. 30(1) of the *Unemployment Insurance Act, 1971* required a woman to have ten weeks of insurable earnings in the twenty-week period immediately preceding the thirtieth week before the expected date of childbirth, in other words, to have commenced work at least forty weeks before the anticipated date of birth. The Safeway plan entitled employees to full coverage after only three months of employment.

All three appellants applied for weekly benefits under the Safeway plan for a period of pregnancy related disability that included the seventeen-week disentitlement period. All three claims were refused. The appellants applied for, and received, pregnancy benefits under the *Unemployment Insurance Act, 1971*. Each appellant received less money than she would have received had she been eligible under the Safeway plan. We were told, for example, that in the case of Mrs. Brooks, Unemployment Insurance provided \$133.47 weekly, compared to approximately \$188 weekly she might have received under the Safeway plan.

Each of the appellants filed a complaint with the Manitoba Human Rights Commission alleging that the differential treatment of pregnancy in the Safeway plan constituted discrimination on the basis of sex and on the basis of family status

nes de prestations, alors qu'en vertu du régime de Safeway, elles étaient privées de dix-sept semaines de prestation. Pendant deux semaines, les employées de Safeway incapables de travailler pour cause de grossesse se trouvaient sans aucune prestation d'assurance-chômage. Les prestations payables en vertu de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* étaient aussi inférieures à celles auxquelles les employées auraient eu droit en vertu du régime de Safeway. En vertu de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, les prestations étaient établies à 60 p. 100 du revenu admissible. Le régime de Safeway, par contre, octroyait 66⅔ p. 100 des gains hebdomadaires. En vertu de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, la période de référence était beaucoup plus longue que celle fixée dans le régime de Safeway. Le paragraphe 30(1) de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* exigeait qu'une employée ait dix semaines de revenus assurables au cours des vingt semaines qui précèdent immédiatement la trentième semaine avant la date présumée de l'accouchement. En d'autres termes, elle doit avoir commencé à travailler au moins quarante semaines avant la date prévue de l'accouchement. Le régime de Safeway donnait droit à la couverture complète après seulement trois mois d'emploi.

Les trois appelantes ont demandé les prestations hebdomadaires prévues au régime de Safeway pour la période d'incapacité causée par leur grossesse qui comprenait la période d'exclusion de dix-sept semaines. Les trois réclamations ont été rejetées. Les appelantes ont demandé et reçu les prestations de maternité prévues à la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*. Le montant reçu par chaque appelante était inférieur à ce qu'elle aurait reçu si le régime de Safeway s'était appliqué. On nous a indiqué, par exemple, que pour M<sup>me</sup> Brooks l'assurance-chômage a versé 133,47 \$ par semaine, alors qu'en vertu du régime de Safeway elle aurait pu recevoir environ 188 \$ par semaine.

Chacune des appelantes a porté plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba alléguant que la différence de traitement appliqué au cas de grossesse en vertu du régime de Safeway constitue une discrimination



contrary to s. 6(1) of *The Human Rights Act* of Manitoba.

## II

### Legislation

At the time of the applications, the relevant sections of the Manitoba *Human Rights Act* provided:

#### **Discrimination prohibited in employment**

6 (1) Every person has the right of equality of opportunity based upon bona fide qualifications in respect of his occupation or employment or in respect of training for employment or in respect of an intended occupation, employment, advancement or promotion, and in respect of his membership or intended membership in a trade union, employers' organization or occupational association; and, without limiting the generality of the foregoing

(a) no employer or person acting on behalf of an employer, shall refuse to employ, or to continue to employ or to train the person for employment or to advance or promote that person, or discriminate against that person in respect of employment or any term or condition of employment;

(b) no employment agency shall refuse to refer a person for employment, or for training for employment, and

(c) no trade union, employers' organization or occupational association shall refuse membership to, expel, suspend or otherwise discriminate against that person; or negotiate, on behalf of that person, an agreement that would discriminate against him;

because of the race, nationality, religion, colour, sex, age, marital status, physical or mental handicap, ethnic or national origin, or political beliefs or family status of that person.

#### **Exception**

7 (2) No provision of section 6 or subsection (1) shall prohibit a distinction on the basis of age, sex, family status, physical or mental handicap or marital status

(a) of any employee benefit plan or in any contract which provides an employee benefit plan, if the Commission is satisfied on the basis of the guidelines set

fondée sur le sexe et sur le statut familial en contravention du par. 6(1) de la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba.

## II

a

### Les textes législatifs

À l'époque des demandes, les articles applicables de la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba étaient ainsi conçus:

#### **[TRADUCTION] Discrimination interdite dans la main-d'œuvre**

6 (1) Toute personne a le droit à l'égalité des chances, fondée sur sa véritable compétence professionnelle, dans son travail, à son emploi ou dans son cours de formation professionnelle, en matière de demande de travail, d'emploi ou de promotion ainsi qu'à l'égard de son appartenance à un syndicat ouvrier, à une association d'employeurs ou à une association professionnelle ou de son désir d'en devenir membre et, notamment:

a) ni un employeur ni un représentant d'un employeur ne peuvent refuser d'employer, de continuer à employer une personne ou d'offrir à celle-ci un cours de formation professionnelle ni refuser à celle-ci une promotion ou un avancement ni faire preuve de discrimination envers une personne en matière d'emploi ou de conditions de travail;

b) une agence de placement ne peut refuser d'aboucher une personne pour les fins d'un emploi ou d'un cours de formation professionnelle;

c) ni un syndicat ouvrier ni une association d'employeurs ni une association professionnelle ne peuvent refuser d'admettre une personne comme membre, expulser ou radier un membre ou faire preuve autrement de discrimination à son égard, ni négocier, au nom de cette personne, une convention qui serait discriminatoire à son égard,

pour des raisons de race, de nationalité, de religion, de couleur, de sexe, d'âge, d'état matrimonial, de déficience physique ou mentale, d'origine ethnique ou nationale, de convictions politiques ou de statut familial.

#### **Exception**

7 (2) Aucune disposition de l'article 6 ou du paragraphe (1) du présent article n'empêche d'établir une distinction fondée sur l'âge, le sexe, le statut familial, la déficience physique ou mentale, ou l'état matrimonial,

a) dans le contexte d'un régime de prestations payables aux employés ou dans un contrat qui prévoit un régime de prestations payables aux employés, si la

out in the regulations that the distinction is not discriminatory or that the employee benefit can be provided only if the distinction is permitted;

In 1987 the Manitoba *Human Rights Act* was repealed and replaced by *The Human Rights Code*, S.M. 1987-88, c. 45. Section 6 of the former Act was replaced by s. 9 which prohibits discrimination on a number of grounds including:

9 (2) ...

(f) sex, including pregnancy, the possibility of pregnancy, or circumstances related to pregnancy;

### III

#### The Human Rights Tribunal

##### 1. *The Complaint of Susan Brooks*

The complaint of Mrs. Brooks was heard before the complaints of the other two appellants: (1984), 6 C.H.R.R. D/2560. Adjudicator Taylor concluded that the complaint of Mrs. Brooks had been filed out of time. Section 19 of *The Human Rights Act* required a complaint to be filed with the Commission "not later than 6 months after the date of the alleged contravention or, where a continuing contravention is alleged, after the date of the last alleged contravention..." Mrs. Brooks filed her complaint on March 22, 1983. The adjudicator found that the contravention, if any, occurred at the beginning of the disentitlement period, on or about August 30, 1982, when Safeway notified Mrs. Brooks that she was denied benefits. Adjudicator Taylor did not regard Safeway's refusal to pay benefits throughout the seventeen-week period as a continuing contravention within the meaning of the statute.

In anticipation of the two other complaints, and in the event he had erred in holding the complaint by Mrs. Brooks to be out of time, Adjudicator Taylor dealt with the merits of Mrs. Brooks' complaint. He considered first the question whether the Safeway plan did in fact discriminate against pregnant employees. The adjudicator made the following remarks (at p. D/2562):

Commission, en se fondant sur les lignes de conduite établies dans les règlements, conclut que la distinction n'est pas discriminatoire et que l'employé ne peut bénéficier des prestations que si la distinction est permise;

a

En 1987, la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba a été abrogée et remplacée par le *Code des droits de la personne*, L.M. 1987-88, chap. 45. L'article 9 du Code a remplacé l'art. 6 de la Loi. L'article 9 interdit la discrimination fondée sur un certain nombre de motifs, notamment:

b

9 (2) ...

c

f) le sexe, y compris la grossesse, la possibilité de grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse;

### III

#### Le tribunal des droits de la personne

d

##### 1. *La plainte de Susan Brooks*

e

La plainte de M<sup>me</sup> Brooks a été entendue avant celle des deux autres appelantes: (1984), 6 C.H.R.R. D/2560. L'arbitre Taylor a conclu que la plainte de M<sup>me</sup> Brooks n'avait pas été déposée dans les délais requis. L'article 19 de la *Loi sur les droits de la personne* exigeait que la plainte soit déposée auprès de la Commission [TRADUCTION] «dans les six mois de la date à laquelle l'infraction aurait été commise ou, dans le cas d'une infraction continue, de la date où l'infraction aurait été commise la dernière fois...» Madame Brooks a déposé sa plainte le 22 mars 1983. L'arbitre a conclu, que s'il y avait eu infraction, elle s'était produite au début de la période d'exclusion, vers le 30 août 1982, quand Safeway a avisé M<sup>me</sup> Brooks qu'elle n'avait pas droit aux prestations. L'arbitre Taylor n'a pas considéré que le refus de Safeway de verser les prestations pendant la période de dix-sept semaines constituait une infraction continue au sens de la Loi.

f

g

h

i

En raison des deux autres plaintes et au cas où il aurait tort de conclure que la plainte de M<sup>me</sup> Brooks était prescrite, l'arbitre Taylor a jugé sa plainte au fond. Il a d'abord examiné si le régime de Safeway créait effectivement une discrimination envers les employées enceintes. L'arbitre a fait les constatations suivantes (à la p. D/2562):

j

It is a simple fact, undisputed by the Respondent, that the treatment accorded a pregnant employee under the Canada Safeway Limited accident and sickness plan is markedly different from that accorded any other employee. Indeed, it is not merely pregnancy-related problems that are not covered under the plan during the seventeen-week period referred to above; any accident or sickness, whether pregnancy-related or not, occurring during the same seventeen weeks is excluded from the Canada Safeway Limited plan, and the pregnant employee must, during that limited time, rely upon benefits obtainable from the Unemployment Insurance Commission. Even if she qualified to receive U.I.C. benefits during the entire seventeen weeks, the pregnant employee will receive a lesser amount during that period than would a non-pregnant employee who was away from work by reason of some other physical disability.

Adjudicator Taylor had no difficulty in concluding that Safeway's plan, "while by all accounts a generous one, does in fact discriminate against pregnant employees."

Having established the existence of pregnancy-based discrimination, the adjudicator then focussed his attention on the question whether to discriminate against someone because of her pregnancy is to discriminate against her "because of (her) sex or family status". He was of the view that the concept of family status was inapplicable to pregnancy since in his view an unborn child is not yet a member of a "family" and therefore could not be considered as part of a complaint of discrimination because of family status.

Adjudicator Taylor then rejected the argument that discrimination on the basis of pregnancy is discrimination on the basis of sex. He relied on the decision of this Court in *Bliss v. Attorney General of Canada*, [1979] 1 S.C.R. 183. In *Bliss*, the Court held that s. 46 of the *Unemployment Insurance Act, 1971*, which disentitled pregnant women from receiving basic unemployment benefits, restricting them to special maternity benefits during a portion of their pregnancy, did not deny women the right to equality free from discrimination on the basis of sex, guaranteed by s. 1(b) of the *Canadian Bill of Rights*, R.S.C. 1970, App.

[TRADUCTION] Il est clair, et l'intimée ne le conteste pas, qu'en vertu du régime d'assurance maladie et accidents de Canada Safeway Limited, les employées enceintes sont traitées très différemment des autres employés. En fait, ce ne sont pas seulement les problèmes liés à la grossesse qui sont exclus du régime pendant la période de dix-sept semaines déjà mentionnée; tous les accidents et toutes les maladies qui surviennent durant cette période de dix-sept semaines, qu'ils aient ou non un rapport avec la grossesse, sont exclus du régime de Canada Safeway Limited. Pendant cette période, l'employée enceinte doit se contenter des prestations payables par la Commission d'assurance-chômage. Même si elle est admissible aux prestations de la C.A.C. pendant toute la période de dix-sept semaines, l'employée enceinte recevra un montant inférieur à celui que recevrait un employé absent de son travail pendant la même période à cause d'une incapacité autre que la grossesse.

L'arbitre Taylor n'a pas hésité à conclure que, même si le régime de Safeway [TRADUCTION] «était généreux à tous points de vue, il créait, de fait, une discrimination envers les employées enceintes».

Ayant constaté l'existence d'une discrimination fondée sur la grossesse, l'arbitre s'est ensuite demandé si une mesure discriminatoire visant une femme à cause de sa grossesse constituait une discrimination fondée «sur le sexe ou le statut familial» de cette personne. Il a conclu que la notion de statut familial n'englobait pas la grossesse puisque, d'après lui, l'enfant à naître n'est pas encore membre d'une «famille» et qu'en conséquence on ne peut en tenir compte à l'occasion d'une plainte de discrimination fondée sur le statut familial.

L'arbitre Taylor a ensuite rejeté l'argument voulant que la discrimination fondée sur la grossesse constitue de la discrimination fondée sur le sexe. Il s'est appuyé sur l'arrêt de cette Cour *Bliss c. Procureur général du Canada*, [1979] 1 R.C.S. 183. Dans l'arrêt *Bliss*, la Cour a statué que l'art. 46 de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, qui empêche les femmes enceintes de toucher les prestations de base de l'assurance-chômage et les limite aux prestations spéciales de maternité pendant une partie de leur grossesse, ne les prive pas du droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe garanti par l'al. 1b) de la *Déclaration*

III. Adjudicator Taylor noted that *Bliss* had been followed across the country and that courts in England and in the United States had also concluded that discrimination on the basis of pregnancy did not amount to sex discrimination. He observed that after the Supreme Court of the United States of America had held in *Geduldig v. Aiello*, 417 U.S. 484 (1974), *General Electric Co. v. Gilbert*, 429 U.S. 125 (1976), and *Nashville Gas Co. v. Satty*, 434 U.S. 136 (1977), that discrimination by reason of pregnancy was not synonymous with discrimination by reason of sex, the Congress of the United States enacted a bill amending Title VII of the *Civil Rights Act of 1964* so as to include, within the meaning of discrimination on the basis of sex, discrimination based upon pregnancy, childbirth or related medical conditions. The adjudicator also pointed to the fact that some provinces had amended their human rights legislation in the wake of *Bliss* to add pregnancy as a prohibited ground of discrimination. Adjudicator Taylor interpreted these amendments as recognition that sex discrimination does not include discrimination on the basis of pregnancy. Absent a broadened definition, the adjudicator concluded he was bound by *Bliss* to hold that discrimination on the basis of pregnancy was not sex discrimination.

## 2. *The Complaints of Patricia Allen and Patricia Dixon*

The complaints of the appellants Mrs. Allen and Mrs. Dixon were heard by Adjudicator Taylor one month after the decision in Mrs. Brooks' complaint. For the reasons given in *Brooks*, the adjudicator held that the appellants had not suffered discrimination on the basis of sex or family status contrary to s. 6(1) of the *Manitoba Human Rights Act*: (1985), 6 C.H.R.R. D/2840.

### IV

#### The Manitoba Court of Queen's Bench

Mrs. Brooks, Mrs. Allen, Mrs. Dixon and the Human Rights Commission of Manitoba appealed the decisions of Adjudicator Taylor. Simonsen J.

*canadienne des droits*, S.R.C. 1970, app. III. L'arbitre Taylor a souligné que l'arrêt *Bliss* a été suivi partout au pays et que les tribunaux anglais et américains ont aussi conclu que la discrimination en raison de la grossesse ne crée pas une discrimination fondée sur le sexe. Il a fait remarquer qu'après que la Cour suprême des États-Unis d'Amérique eut conclu, dans les arrêts *Geduldig v. Aiello*, 417 U.S. 484 (1974), *General Electric Co. v. Gilbert*, 429 U.S. 125 (1976), et *Nashville Gas Co. v. Satty*, 434 U.S. 136 (1977), que la discrimination fondée sur la grossesse n'était pas synonyme de discrimination fondée sur le sexe, le Congrès des États-Unis a adopté une loi modifiant le Titre VII de la *Civil Rights Act of 1964* pour dire que l'expression [TRADUCTION] «discrimination fondée sur le sexe» vise la discrimination fondée sur la grossesse, l'accouchement et les états de santé qui y sont reliés. L'arbitre a aussi souligné que certaines provinces ont modifié leurs lois sur les droits de la personne à la suite de l'arrêt *Bliss* pour ajouter la grossesse dans les motifs de discrimination prohibée. L'arbitre Taylor a vu dans ces modifications la confirmation que la discrimination fondée sur le sexe n'englobe pas la discrimination fondée sur la grossesse. Vu l'absence d'une définition plus large, l'arbitre a conclu qu'il devait suivre l'arrêt *Bliss* et conclure que la discrimination fondée sur la grossesse ne crée pas une discrimination fondée sur le sexe.

## 2. *Les plaintes déposées par Patricia Allen et Patricia Dixon*

L'arbitre Taylor a entendu les plaintes de M<sup>mes</sup> Allen et Dixon un mois après avoir rendu la décision relative à la plainte de M<sup>me</sup> Brooks. Pour les motifs énoncés dans cette dernière, l'arbitre a conclu que les appelantes n'avaient pas subi de discrimination fondée sur le sexe ou le statut familial en contravention du par. 6(1) de la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba: (1985), 6 C.H.R.R. D/2840.

### IV

#### La Cour du Banc de la Reine du Manitoba

Mesdames Brooks, Allen et Dixon et la Commission des droits de la personne du Manitoba ont interjeté appel de la décision de l'arbitre Taylor.

delivered brief reasons: (1985), 38 Man. R. (2d) 192, 86 CLLC ¶ 17,010, 7 C.H.R.R. D/3185. He began by rejecting the adjudicator's conclusion that the complaint of Mrs. Brooks was out of time. In Simonsen J.'s view, the refusal to pay benefits for seventeen weeks amounted to continuing discrimination. There was nothing in the Manitoba *Human Rights Act* requiring the limitation period to commence during the first week for which benefits could have been claimed. Simonsen J. took the view that the alleged seventeen weeks of discrimination commenced on August 21, 1982 and ended on December 22, 1982 and that the limitation period would begin to run on the later date. Mrs. Brooks' complaint, filed on March 22, 1983, was therefore timely, that is, within the six-month limitation period.

Simonsen J. agreed with the adjudicator's finding, as well as his reasoning, that the Safeway plan discriminated against pregnant employees. He said:

It must be recognized . . . that no benefits were payable for accident or sickness to a pregnant employee during the 17 week exclusion period whether related to pregnancy or not. Coverage under the policy for a pregnant employee was suspended for 17 weeks.

He continued:

Was it discrimination to have a group policy which suspended coverage to a pregnant employee for the 17 week period during which some alternate coverage in the form of unemployment insurance was available? There was no obligation on the pregnant employee to take leave for the 17 week period but when leave was taken unemployment insurance was the only option available.

The learned adjudicator found discrimination. I agree with his reasoning and conclusions.

Simonsen J. then considered whether discrimination on the basis of pregnancy was prohibited by the Manitoba *Human Rights Act*. He agreed with the adjudicator's conclusion that pregnancy was not encompassed in "family status" and held that

Le juge Simonsen a rendu des motifs succincts: (1985), 38 Man. R. (2d) 192, 86 CLLC ¶ 17,010, 7 C.H.R.R. D/3185. Il a d'abord rejeté la conclusion de l'arbitre selon laquelle la plainte de M<sup>me</sup> Brooks était prescrite. De l'avis du juge Simonsen, le refus de verser les prestations pendant dix-sept semaines constituait une discrimination continue. Selon lui, rien dans la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba n'exige que le délai de prescription commence pendant la première semaine à l'égard de laquelle il était possible de réclamer des prestations. Le juge Simonsen a conclu que les dix-sept semaines de discrimination visées par la plainte avaient commencé le 21 août 1982 et s'étaient terminées le 22 décembre 1982 et que le délai de prescription n'avait commencé à courir qu'à cette dernière date. La plainte de M<sup>me</sup> Brooks ayant été déposée le 22 mars 1983, elle était donc à l'intérieur du délai de prescription de six mois.

Le juge Simonsen a confirmé la conclusion de l'arbitre et le raisonnement qu'il a suivi pour y arriver, savoir que le régime de Safeway créait une discrimination contre les employées enceintes. Il dit ceci:

[TRADUCTION] Il faut constater [...] que pendant la période d'exclusion de dix-sept semaines, aucune prestation n'était payable à une employée enceinte pour une maladie ou un accident qu'il ait ou non un lien avec la grossesse. La couverture fournie par la police à une employée enceinte était interrompue pendant dix-sept semaines.

Il dit encore plus loin:

[TRADUCTION] Est-il discriminatoire qu'une assurance collective cesse de couvrir une employée enceinte pendant dix-sept semaines au moment où une autre forme de couverture est fournie par l'assurance-chômage? L'employée enceinte n'est pas tenue de prendre dix-sept semaines de congé, mais si elle prend un congé, elle n'a droit qu'aux prestations de l'assurance-chômage.

L'arbitre a conclu qu'il y avait discrimination. Je suis du même avis pour les mêmes motifs.

Le juge Simonsen a ensuite examiné si la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba interdit la discrimination fondée sur la grossesse. Il a convenu avec l'arbitre que la grossesse n'est pas comprise dans le «statut familial» et conclu qu'on ne pouvait

the Safeway plan could not be faulted for discriminating on the basis of family status. Simonsen J. was also of the view, largely on the authority of *Bliss* and cases subsequent to that decision, that the adjudicator was correct in finding that discrimination on the basis of pregnancy was not included in the phrase "discrimination by reason of sex". In the absence of an expanded statutory definition of sex, Simonsen J. felt he could reach no other conclusion.

## V

The Court of Appeal of Manitoba

In very brief reasons, the Manitoba Court of Appeal (O'Sullivan, Huband and Twaddle J.J.A.) unanimously dismissed the appeal: (1986), 42 Man. R. (2d) 27, 7 C.H.R.R. D/3475. The decision of the Manitoba Court of Appeal may be set out in full:

The facts are amply canvassed by Simonsen J., with whose reasons we substantially agree, but we go further and say we are not satisfied that in the context of this case there was any discrimination at all.

It may be noted that the disability plan in question is only part of a health benefit package agreed to between employer and union. One question why complaint was not made against the union as well as against the company.

The appeal is dismissed with costs.

## VI

Issues and Interventions

The appellants appealed the decision of the Manitoba Court of Appeal on the following issues:

1. Did the Court of Appeal for Manitoba err in concluding that the disability plan offered by the respondent to its employees was not discriminatory?

2. Did the Court of Appeal for Manitoba err in law in adopting the conclusion of the learned judge and adjudicator below that discrimination due to "pregnancy" does not constitute discrimination because of "sex", as prohibited by the Manitoba *Human Rights Act*?

reprocher au régime de Safeway de créer une discrimination fondée sur le statut familial. Le juge Simonsen a aussi été d'avis, principalement en raison de l'arrêt *Bliss* et de la jurisprudence subséquente, que l'arbitre avait eu raison de conclure que l'expression «discrimination fondée sur le sexe» ne comprenait pas la discrimination fondée sur la grossesse. Faute de définition législative plus large du mot «sexe», le juge Simonsen a estimé qu'il ne pouvait arriver à une autre conclusion.

## V

La Cour d'appel du Manitoba

La Cour d'appel du Manitoba formée des juges O'Sullivan, Huband et Twaddle a rejeté à l'unanimité l'appel par des motifs très succincts: (1986), 42 Man. R. (2d) 27, 7 C.H.R.R. D/3475. Il est donc possible de citer tout arrêt de la Cour d'appel:

[TRADUCTION] Les faits sont amplement exposés par le juge Simonsen aux motifs duquel nous souscrivons en substance, mais nous allons au-delà et nous sommes convaincus qu'il n'y a aucune discrimination en l'espèce.

Il y a lieu de souligner que le régime d'invalidité en cause fait partie d'un régime d'assurance santé qui a fait l'objet d'une convention entre l'employeur et le syndicat. On se demande pourquoi les plaintes n'ont pas été portées contre le syndicat aussi bien que contre la société.

L'appel est rejeté avec dépens.

## VI

Les questions en litige et les interventions

Les appelantes ont interjeté appel de l'arrêt de la Cour d'appel du Manitoba sur les questions suivantes:

1. La Cour d'appel du Manitoba a-t-elle commis une erreur en concluant que le régime d'invalidité offert par l'intimée à ses employés n'est pas discriminatoire?

2. La Cour d'appel du Manitoba a-t-elle commis une erreur de droit en adoptant les conclusions du juge de première instance et de l'arbitre d'après lesquelles la discrimination occasionnée par la «grossesse» ne crée pas une discrimination fondée sur le «sexe» qu'interdit la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba?

3. Did the Court of Appeal for Manitoba err in law in adopting the conclusion of the learned judge and adjudicator below that discrimination due to "pregnancy" did not constitute discrimination on "family status", as set out in the Manitoba *Human Rights Act*?

The question of the timeliness of Mrs. Brooks' complaint was not raised before this Court.

The Women's Legal Education and Action Fund (L.E.A.F.) intervened in support of the appellants' position.

## VII

### Was the Disability Plan Discriminatory?

What does discrimination mean? The most recent pronouncement on this point will be found in the judgment of my colleague, McIntyre J. in *Andrews v. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 143, at pp. 173-75:

What does discrimination mean? The question has arisen most commonly in a consideration of the Human Rights Acts and the general concept of discrimination under those enactments has been fairly well settled. There is little difficulty, drawing upon the cases in this Court, in isolating an acceptable definition. In *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536, at p. 551, discrimination (in that case adverse effect discrimination) was described in these terms: "It arises where an employer . . . adopts a rule or standard . . . which has a discriminatory effect upon a prohibited ground on one employee or group of employees in that it imposes, because of some special characteristic of the employee or group, obligations, penalties, or restrictive conditions not imposed on other members of the work force". It was held in that case, as well, that no intent was required as an element of discrimination, for it is in essence the impact of the discriminatory act or provision upon the person affected which is decisive in considering any complaint. At page 547, this proposition was expressed in these terms:

The Code aims at the removal of discrimination. This is to state the obvious. Its main approach, however, is not to punish the discriminator, but rather to provide relief for the victims of discrimination. It is the result

3. La Cour d'appel du Manitoba a-t-elle commis une erreur de droit en adoptant les conclusions du juge de première instance et de l'arbitre d'après lesquelles la discrimination occasionnée par la «grossesse» ne constitue pas une discrimination fondée sur le «statut familial» qu'interdit la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba?

La question de la prescription de la plainte de M<sup>me</sup> Brooks n'a pas été soulevée en cette Cour.

Le Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes (F.A.E.J.) est intervenu pour soutenir la position des appelantes.

## VII

### Le régime d'invalidité était-il discriminatoire?

Que signifie discrimination? L'énoncé le plus récent sur cette question se trouve dans les motifs de mon collègue le juge McIntyre dans l'arrêt *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143, aux pp. 173 à 175:

Que signifie le terme discrimination? C'est le plus souvent dans l'examen des lois sur les droits de la personne que cette question s'est posée et le concept général de discrimination en vertu de ces lois a été assez bien circonscrit. Vu les arrêts rendus par cette Cour, identifier une définition acceptable présente peu de difficulté. Dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, à la p. 551, voici comment est décrit le terme «discrimination» (dans cette affaire, il s'agissait de discrimination par suite d'un effet préjudiciable): «Ce genre de discrimination se produit lorsqu'un employeur adopte . . . une règle ou une norme . . . qui a un effet discriminatoire pour un motif prohibé sur un seul employé ou un groupe d'employés en ce qu'elle leur impose, en raison d'une caractéristique spéciale de cet employé ou de ce groupe d'employés, des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées aux autres employés». Dans cette affaire, la Cour a également conclu que l'intention n'était pas requise comme élément de la discrimination puisque c'est essentiellement l'effet de la disposition ou de la mesure discriminatoire sur la personne touchée qui est déterminant dans l'examen de toute plainte. À la page 547, cette proposition a été formulée de la façon suivante:

Le Code vise la suppression de la discrimination. C'est là l'évidence. Toutefois, sa façon principale de procéder consiste non pas à punir l'auteur de la discrimination, mais plutôt à offrir une voie de recours aux