

K.S. Bhinder and the Canadian Human Rights Commission *Appellants*;

and

Canadian National Railway Company *Respondent*;

and

Attorney General of Canada, Manitoba Human Rights Commission, Saskatchewan Human Rights Commission, Alberta Human Rights Commission and Canadian Association for the Mentally Retarded *Intervenors*.

File No.: 17694.

1985: January 30; 1985: December 17.

Present: Dickson C.J. and Beetz, Estey, McIntyre, Chouinard, Lamer and Wilson JJ.

ON APPEAL FROM THE FEDERAL COURT OF APPEAL

Civil rights — Employment — General work rule — Rule conflicting with religious tenet of employee — Employee dismissed for non-compliance with rule — Whether or not work rule creating discriminatory practice with respect to employee contrary to Canadian Human Rights Act — Canadian Human Rights Act, 1976-77 (Can.), c. 33, ss. 2, 3, 7, 10, 14(a).

CN introduced a work rule that all employees wear a hard hat at a particular work site. Bhinder, a Sikh employee, refused to comply because his religion did not allow the wearing of headgear other than the turban. Bhinder's employment ceased since the company refused to make exceptions to the rule and Bhinder refused to accept other work not requiring a hard hat. The Canadian Human Rights Tribunal found CN had engaged in a discriminatory practice and ordered reinstatement and compensation for loss of salary. The Federal Court of Appeal, on a s. 28 application, set aside that decision and referred the matter back for disposition on the basis that the work rule was not a discriminatory practice. At issue here was whether or not the hard hat rule was a *bona fide* occupational requirement, and if so, the effect

K.S. Bhinder et la Commission canadienne des droits de la personne *Appellants*;

et

^a **Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** *Intimée*;

et

^b **Procureur général du Canada, Commission des droits de la personne du Manitoba, Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, Commission des droits de la personne de l'Alberta et Association canadienne pour les déficients mentaux** *Intervenants*.

N° du greffe: 17694.

^d 1985: 30 janvier; 1985: 17 décembre.

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

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE

^e *Libertés publiques — Emploi — Condition générale d'emploi — Condition en conflit avec les préceptes religieux de l'employé — Congédiement de l'employé pour non-respect de la condition — La condition de travail constituait-elle un acte discriminatoire dans le cas de cet employé, contrairement à la Loi canadienne sur les droits de la personne? — Loi canadienne sur les droits de la personne, 1976-77 (Can.), chap. 33, art. 2, 3, 7, 10, 14a).*

^g Le CN a posé comme condition d'emploi que tous ses employés portent un casque de sécurité en un lieu particulier de travail. Bhinder, un employé sikh, a refusé d'obtempérer parce que sa religion lui interdit de porter autre chose sur la tête qu'un turban. Bhinder a perdu ^h son emploi parce que la compagnie refusait de faire des exceptions à la règle et que Bhinder refusait d'accepter un autre travail n'exigeant pas le port du casque de sécurité. Le Tribunal canadien des droits de la personne a jugé que le CN avait commis un acte discriminatoire et a ordonné la réintégration de l'employé et une indemnisation pour perte de salaire. La Cour d'appel fédérale, par suite d'une demande fondée sur l'art. 28, a annulé la décision du tribunal et lui a renvoyé l'affaire pour qu'il rende une décision en considérant que la condition de travail ne constituait pas un acte discriminatoire. Il ^j s'agit de savoir en l'espèce si la règle du casque de sécurité est une exigence professionnelle normale et, si

to be given s. 14(a) of the *Canadian Human Rights Act*.

Held (Dickson C.J. and Lamer J. dissenting): The appeal should be dismissed.

Per Estey, McIntyre and Chouinard JJ.: The hard hat rule was a *bona fide* occupational requirement which met the *Etobicoke* test: one honestly imposed in the interest of the performance of the work with all reasonable dispatch, safety and economy and not for extraneous reasons aimed at defeating the Code. The test does not vary with the special characteristics and circumstances of the complainant. A working condition does not lose its character as a *bona fide* occupational requirement because it may be discriminatory. Rather, as a *bona fide* occupational requirement, it may permit consequential discrimination, if any. Since s. 14(a) of the *Canadian Human Rights Act* clearly states that no discriminatory practice exists where a *bona fide* occupational requirement is established, applying such a requirement to each individual with varying results would rob the requirement of its character as an occupational requirement and would ignore the plain language of the section. There was no duty to accommodate since s. 14(a) declared no discriminatory practice where a *bona fide* occupational requirement existed.

Per Beetz and Wilson JJ.: If the *bona fides* of an occupational requirement is to be assessed in relation to each employee, s. 14(a) is effectively read out of the Act since, absent the section, an employer is obliged to accommodate the individual up to the point of undue hardship even if the requirement is a *bona fide* occupational one.

The purpose of s. 14(a) is to make the requirement of the job prevail over the requirement of the employee. It negates any duty to accommodate by stating that the imposition of a genuine job-related requirement is not a discriminatory practice.

The legislature, by narrowing the scope of what constitutes a "discriminatory practice", has permitted genuine job-related requirements to stand even if they have the effect of disqualifying some persons for those jobs. Section 14(a) does not conflict with the avowed purpose of the Act which is to prevent "discriminatory practices".

Per Dickson C.J. and Lamer J., *dissenting*: Section 14(a) of the *Canadian Human Rights Act* was not intended to obliterate the duty to accommodate and, in

c'est le cas, quel effet on doit donner à l'al. 14a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Arrêt (le juge en chef Dickson et le juge Lamer sont dissidents): Le pourvoi est rejeté.

^a Les juges Estey, McIntyre et Chouinard: La règle du casque de sécurité constitue une exigence professionnelle normale qui satisfait au critère de l'arrêt *Etobicoke*: une exigence imposée honnêtement en vue d'assurer l'exécution du travail d'une manière raisonnablement diligente, sûre et économique, et non pour des motifs étrangers qui visent des objectifs susceptibles d'aller à l'encontre du Code. Le critère ne varie pas selon les caractéristiques propres au plaignant et les circonstances spéciales de son cas. Une condition d'emploi ne perd pas son caractère ^b d'exigence professionnelle normale parce qu'elle peut être discriminatoire. Au contraire, s'il s'agit d'une exigence professionnelle normale, la discrimination qui peut s'ensuivre est permise. Comme l'al. 14a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dit clairement ^c que lorsqu'il est démontré qu'il s'agit d'une exigence professionnelle normale, il ne s'agit pas d'un acte discriminatoire, appliquer une telle exigence à chaque individu avec des résultats variables, ce serait la dépouiller de sa nature d'exigence professionnelle et ne pas tenir ^d compte de ce que dit clairement la disposition. Il n'y avait pas d'obligation d'accommodement puisque l'al. 14a) dit qu'il n'y a pas acte discriminatoire lorsqu'il s'agit d'une exigence professionnelle normale.

^e Les juges Beetz et Wilson: Si le caractère normal d'une exigence professionnelle doit être évalué en fonction de chaque employé, l'al. 14a) devient effectivement inutile dans la Loi puisque, même sans cet article, l'employeur est obligé de composer avec l'individu tant qu'il n'en résulte pas pour lui une contrainte excessive, ^f même si l'exigence est une exigence professionnelle normale.

L'alinéa 14a) a pour objet de faire prévaloir les exigences d'un emploi sur celles de l'employé. Il supprime toute obligation d'accommodement en disant que ^h l'imposition d'une exigence réellement liée à un emploi ne constitue pas un acte discriminatoire.

Le législateur, en rétrécissant le champ de ce qui constitue un «acte discriminatoire», a permis le maintien d'exigences réellement liées à un emploi même si elles ont pour effet d'écartier certains individus de ces tâches. L'alinéa 14a) n'est pas incompatible avec l'objet déclaré de la Loi qui est d'empêcher les «actes discriminatoires».

^j Le juge en chef Dickson et le juge Lamer, *dissidents*: L'alinéa 14a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'a pas pour objet de supprimer l'obligation

doing so, diminish seriously protection of the individual from adverse effect discrimination in the Act. The purpose of the Act is to eradicate discriminatory effects and any interpretation of s. 14(a) which would significantly undermine the effectiveness of the Act in curbing adverse effect discrimination is contrary to the express and implied purposes of the Act. Such reduction of the protection of the individual from adverse effect discrimination under the Act would require clear and explicit words to that effect. The words of s. 14(a) do not suffice.

The words "occupational requirement" refer to a requirement manifestly related to the occupation as a whole. The qualifying words "*bona fide*" require an employer to justify the imposition of an occupational requirement on a particular individual when such imposition has discriminatory effects on the individual. A requirement which is *prima facie* discriminatory against an individual, even if occupational, is not *bona fide* for the purposes of s. 14(a) if its application to the individual is not reasonably necessary in the sense that undue hardship would result on the part of the employer if an exception or substitution were to be allowed on the part of the individual affected.

The test of a *bona fide* occupational qualification set out in *Ontario Human Rights Commission v. Borough of Etobicoke* does not exclude an interpretation of *bona fide* occupational requirement that the discriminatory impact of an occupational requirement on an individual be taken into account. The *Etobicoke* test left open the question of whether the assessment of reasonable necessity was to be considered in respect of the necessity of the general requirement or the necessity of applying the general requirement to an individual upon whom it would have a discriminatory effect. The Tribunal, therefore, was consistent with the *Etobicoke* test and with the words of s. 14(a), when it decided that a *bona fide* occupational requirement (1) was to be assessed in respect of the particular circumstances surrounding the complaint and (2) included a duty to accommodate on the part of the employer.

The Tribunal effectively, and correctly, held that federal legislation is inoperative to the extent that it conflicts with the *Canadian Human Rights Act*. The *Canada Labour Code* and its regulations do not create an exception to the *Canadian Human Rights Act*. Where the two Acts conflict, the matter is governed by the *Canadian Human Rights Act*. The wearing of safety helmets by Sikhs, which has a *prima facie* discriminatory effect, is therefore governed by the *Canadian Human Rights Act* and not the *Canada Labour Code*. Even if

d'accommodement et de réduire ainsi sérieusement la protection que la Loi offre contre la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. La Loi a pour objet l'éradication des effets discriminatoires et toute interprétation de l'al. 14a) qui minerait sensiblement l'efficacité de la Loi à réprimer la discrimination par suite d'un effet préjudiciable est contraire aux objets exprès et implicites de la Loi. Une telle réduction de la protection de l'individu contre la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, qu'offre la Loi, exigerait des termes clairs et précis en ce sens. Les termes de l'al. 14a) ne sauraient suffire.

L'expression «exigence professionnelle» désigne une exigence manifestement liée à l'emploi dans son ensemble. Le qualificatif «normale» requiert de l'employeur qu'il justifie l'imposition d'une exigence professionnelle à un individu particulier lorsqu'elle a des effets discriminatoires sur celui-ci. Une exigence en apparence discriminatoire à l'égard d'un individu, même si elle est d'ordre professionnel, n'est pas normale pour les fins de l'al. 14a) si son application à l'individu n'est pas raisonnablement nécessaire, en ce sens qu'il en résulterait une contrainte excessive pour l'employeur si on permettait de faire exception ou de substituer quelque chose à cette exigence dans le cas de l'individu touché.

Le critère de l'exigence professionnelle normale, énoncé dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke*, n'exclut pas une interprétation de l'exigence professionnelle normale qui oblige à tenir compte de l'effet discriminatoire d'une exigence professionnelle sur l'individu. Le critère de l'arrêt *Etobicoke* n'a pas réglé la question de savoir si l'évaluation de ce qui est raisonnablement nécessaire doit être envisagée sous l'angle de la nécessité de l'exigence générale ou sous celui de la nécessité d'appliquer l'exigence générale à un individu sur qui elle aura un effet discriminatoire. Le tribunal n'a donc pas dérogé au critère de l'arrêt *Etobicoke*, ni aux termes de l'al. 14a), lorsqu'il a décidé que l'exigence professionnelle normale (1) doit être évaluée en fonction des circonstances particulières entourant la plainte et (2) comprend une obligation d'accommodement de la part d'un employeur.

En fait, le tribunal a eu raison de juger que la législation fédérale est inopérante dans la mesure où elle est incompatible avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le *Code canadien du travail* et ses règlements d'application ne créent pas d'exception à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Lorsque les deux lois entrent en conflit, la question est régie par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le port du casque de sécurité par les Sikhs, une exigence qui a un effet discriminatoire en apparence, est donc une question

the safety helmet policy were necessary under the *Canada Labour Code* and Regulations, that policy is not *ipso facto* a *bona fide* occupational requirement for the purpose of the *Canadian Human Rights Act*. The Tribunal could therefore order the employer to grant an employee an exemption because the general policy did not meet the requirements of s. 14(a).

This Court should not disturb the Tribunal's findings of fact concerning the safety factors incident to not wearing a safety helmet. Nor should this Court disturb the conclusion reached by the Tribunal that respondent would not be subject to undue hardship if it were to exempt Mr. Bhinder from the safety helmet rule.

Cases Cited

By the majority

Ontario Human Rights Commission v. Borough of Etobicoke, [1982] 1 S.C.R. 202 applied; *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536, distinguished.

By the minority

Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd., [1985] 2 S.C.R. 536; *Ontario Human Rights Commission v. Borough of Etobicoke*, [1982] 1 S.C.R. 202; *Winnipeg School Division No. 1 v. Craton*, [1985] 2 S.C.R. 150.

Statutes and Regulations Cited

Canada Electrical Safety Regulations, C.R.C., c. 998.
Canada Labour Code, R.S.C. 1970, c. L-1, ss. 81(1), (2), 82(1)(a), (b), 84(1)(g).
Canada Protective Clothing and Equipment Regulations, C.R.C., c. 1007.
Canadian Human Rights Act, 1976-77 (Can.), c. 33, ss. 2, 3, 7(a), (b), 10(a), (b), 14(a).
Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28.
Motor-Cycle Crash Helmet (Religious Exemption) Act, 1976, 1976 (U.K.), c. 62, s. 1.
Ontario Human Rights Code, R.S.O. 1970, c. 318, s. 4(6).
Road Traffic Act 1972, 1972 (U.K.), c. 20.
Workmen's Compensation Act, R.S.O. 1980, c. 539.

régie par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et non par le *Code canadien du travail*. Même si la politique du port d'un casque de sécurité est nécessaire en vertu du *Code canadien du travail* et de ses règlements d'application, il ne s'ensuit pas que cette politique est par le fait même une exigence professionnelle normale pour les fins de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le tribunal pouvait donc ordonner à l'employeur d'accorder à un employé une exemption, parce que cette politique générale ne satisfaisait pas aux exigences de l'al. 14a).

Cette Cour ne doit pas modifier les conclusions de fait du tribunal concernant les conséquences, sur le plan de la sécurité, du refus de porter le casque de sécurité. Cette Cour ne doit pas non plus modifier la conclusion du tribunal que l'intimée ne subirait pas de contrainte excessive si elle exemptait M. Bhinder de l'application de la règle du casque de sécurité.

Jurisprudence

Citée par la majorité

Arrêt appliqué: *Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202; distinction faite d'avec l'arrêt: *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536.

Citée par la minorité

Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd., [1985] 2 R.C.S. 536; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202; *Winnipeg School Division No. 1 c. Craton*, [1985] 2 R.C.S. 150.

Lois et règlements cités

Code canadien du travail, S.R.C. 1970, chap. L-1, art. 81(1), (2), 82(1)a), b), 84(1)g).
Code ontarien des droits de la personne, R.S.O. 1970, chap. 318, art. 4(6).
Loi canadienne sur les droits de la personne, 1976-77 (Can.), chap. 33, art. 2, 3, 7a), b), 10a), b), 14a).
Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), chap. 10, art. 28.
Loi sur les accidents du travail, L.R.O. 1980, chap. 539.
Motor-Cycle Crash Helmet (Religious Exemption) Act, 1976, 1976 (U.K.), chap. 62, art. 1.
Règlement du Canada sur la protection contre les dangers de l'électricité, C.R.C., chap. 998.
Règlement du Canada sur les vêtements et l'équipement protecteurs, C.R.C., chap. 1007.
Road Traffic Act 1972, 1972 (U.K.), chap. 20.

APPEAL from a judgment of the Federal Court of Appeal, [1983] 2 F.C. 531, allowing an application for judicial review of a decision of the Canadian Human Rights Tribunal finding discrimination. Appeal dismissed, Dickson C.J. and Lamer J. dissenting.

Ian G. Scott, Q.C., and Edward P. Belobaba, for the appellant K.S. Bhinder.

Russell Juriansz and James Hendry, for the appellant Canadian Human Rights Commission.

L. L. Band, Q.C., and Kenneth R. Peel, for the respondent.

Eric A. Bowie, Q.C., and Judith McCann, for the intervener the Attorney General of Canada.

M. C. Woodward, for the interveners Manitoba Human Rights Commission and Saskatchewan Human Rights Commission.

R. A. Philp, for the intervener Alberta Human Rights Commission.

David Baker, for the intervener Canadian Association for the Mentally Retarded.

The reasons of Dickson C.J. and Lamer J. were delivered by

THE CHIEF JUSTICE (*dissenting*)—This is an appeal from a judgment of the Federal Court of Appeal in which that Court, pursuant to s. 28 of the *Federal Court Act*, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, set aside the decision of a Human Rights Tribunal appointed under the *Canadian Human Rights Act*, 1976-77 (Can.), c. 33. The appeal raises two important issues: (1) are unintentional and adverse effect discrimination covered by ss. 7 and 10 of the *Canadian Human Rights Act*, and (2) what principles govern application of the “*bona fide occupational requirement*” defence in s. 14(a) of the Act? I have had the advantage of reading McIntyre J.’s reasons in this appeal and adopt his summary of the facts and lower court

POURVOI contre un arrêt de la Cour d’appel fédérale, [1983] 2 C.F. 531, qui a fait droit à une demande de contrôle judiciaire d’une décision du Tribunal canadien des droits de la personne qui avait conclu à l’existence de discrimination. Pourvoi rejeté, le juge en chef Dickson et le juge Lamer sont dissidents.

Ian G. Scott, c.r., et Edward P. Belobaba, pour l’appellant K.S. Bhinder.

Russell Juriansz et James Hendry, pour l’appelante la Commission canadienne des droits de la personne.

L. L. Band, c.r., et Kenneth R. Peel, pour l’intimée.

Eric A. Bowie, c.r., et Judith McCann, pour l’intervenant le procureur général du Canada.

M. C. Woodward, pour les intervenantes la Commission des droits de la personne du Manitoba et la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan.

R. A. Philp, pour l’intervenante la Commission des droits de la personne de l’Alberta.

David Baker, pour l’intervenante l’Association canadienne pour les déficients mentaux.

Version française des motifs du juge en chef Dickson et du juge Lamer rendus par

LE JUGE EN CHEF (*dissident*) — Il s’agit d’un pourvoi contre un arrêt de la Cour d’appel fédérale qui, conformément à l’art. 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), chap. 10, a annulé la décision d’un tribunal des droits de la personne constitué en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, 1976-77 (Can.), chap. 33. Le pourvoi soulève deux questions importantes: (1) La discrimination involontaire et la discrimination par suite d’un effet préjudiciable sont-elles visées par les art. 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*? (2) Quels principes régissent l’application du moyen de défense fondé sur «l’exigence professionnelle normale», énoncé à l’al. 14a) de la Loi? J’ai eu l’avantage de lire les motifs du juge McIntyre en l’espèce et je fais mien son résumé des faits et des jugements des cours d’instance inférieure. Je n’y

judgments. I will only supplement them where necessary for these reasons.

I

The Issues

The main question in this appeal is whether the Tribunal erred in law or fact, so as to justify interference with its decision by the Federal Court under s. 28 of the *Federal Court Act*. Before addressing the substantive issues raised in this appeal, I should note as a general principle that reviewing courts, under s. 28 of the *Federal Court Act* or otherwise, must be cautious and sensitive in exercising their powers. Restraint must be a prevailing factor in judicial review of the decisions of specialized statutory tribunals if the intentions and policies of Parliament and the provincial legislatures in establishing such tribunals are to be respected.

In the present case, the Tribunal found the respondent, Canadian National Railway Company (CN), to be liable for discrimination against Mr. Bhinder, one of the appellants, under the *Canadian Human Rights Act*. Mr. Bhinder was required to wear a safety helmet as a condition of employment. If he complied with this requirement he would be unable to wear a turban and this would be contrary to fundamental tenets of the Sikh religion of which he is a member. The Tribunal, in coming to its conclusion, held that (1) unintentional and adverse effect discrimination are prohibited under ss. 7 and 10 of the *Canadian Human Rights Act*; and, (2) the safety helmet rule was not a *bona fide* occupational requirement under s. 14(a) of the Act because CN did not fulfill its duty to accommodate Mr. Bhinder's religious needs.

I concur with McIntyre J.'s reasons and conclusion on the question of whether ss. 7 and 10 of the Act prohibit adverse effect and unintentional discrimination. He adopts the reasoning expressed in *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536,

ajouterais quelque chose que lorsque cela sera nécessaire aux fins des présents motifs.

I

a Les questions en litige

La question principale dans ce pourvoi est de savoir si le tribunal administratif a commis une erreur de droit ou de fait justifiant la Cour fédérale d'intervenir conformément à l'art. 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*. Avant d'aborder les questions de fond que soulève le pourvoi, je me permets de rappeler le principe général que les cours qui procèdent à un contrôle en vertu de l'art. 28 de la *Loi sur la Cour fédérale* ou d'une autre disposition, doivent exercer leurs pouvoirs avec prudence et nuance. La retenue doit prédominer dans le contrôle judiciaire des décisions de tribunaux administratifs spécialisés, créés par certaines lois, si l'on veut que soient respectées les intentions et les politiques qu'avait à l'esprit le législateur tant fédéral que provincial en les constituant.

En l'espèce, le tribunal a jugé que l'intimée, la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN), s'est rendue coupable, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de discrimination envers M. Bhinder, l'un des appellants. M. Bhinder devait porter un casque de sécurité comme condition de son emploi. S'il se conformait à cette exigence, il ne pourrait pas porter de turban et cela serait contraire aux prescriptions fondamentales de sa foi, la religion sikh. En tirant cette conclusion, le tribunal a jugé que (1) la discrimination involontaire et la discrimination par suite d'un effet préjudiciable sont prohibées par les art. 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et que (2) la règle du casque de sécurité n'était pas une exigence professionnelle normale, aux termes de l'al. 14a) de la Loi, parce que le CN n'avait pas rempli son obligation de faire en sorte que soient respectées les convictions religieuses de M. Bhinder.

Je souscris aux motifs et à la conclusion du juge McIntyre quant à la question de savoir si les art. 7 et 10 de la Loi interdisent la discrimination par suite d'un effet préjudiciable et la discrimination involontaire. Il adopte le raisonnement de l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne*

(released concurrently by this Court) in concluding that the definitions of discriminatory practices in the *Canadian Human Rights Act*, ss. 7 and 10, extend to both unintentional and adverse effect discrimination. The Tribunal came to the same conclusion and was, in my opinion, correct.

With respect, I am unable to agree with McIntyre J.'s decision that the Tribunal erred in law in its interpretation of the *bona fide* occupational requirement in s. 14(a) of the Act. I believe the Tribunal was correct in concluding the respondent employer had not established the *prima facie* discriminatory practice of requiring a Sikh to wear a safety helmet was based on a *bona fide* occupational requirement.

II

The Tribunal's Decision that a Duty to Accommodate is Part of the *Bona Fide* Occupational Requirement

The Tribunal began by stating that human rights legislation is remedial and that the policies of the Act are not to be compromised or abridged unless by the express language of legislation. The *bona fide* exception must be interpreted narrowly so as not to conflict with the remedial aims of the Act. The root of the *bona fide* exception is, according to the Tribunal, "the ability of an employee to perform his or her duties", and the definition of what is a *bona fide* occupational requirement must be determined on a case by case basis according to the demands of particular jobs. A policy which discriminates against an individual on religious grounds will not, according to the Tribunal, be a *bona fide* occupational requirement unless the risks and costs incurred by the employer in accommodating the religious requirements of the individual outweigh the individual's freedom from religious discrimination. Where the practice of an employee's religious beliefs does not affect his or her ability to perform the duties of the job, nor jeopardize the safety of the public or other employees, nor cause undue hardship to the employer, either in a practical or economic sense,

et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd., [1985] 2 R.C.S. 536 (rendu simultanément par cette Cour), pour conclure que les définitions d'actes discriminatoires que donnent les art. 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* visent à la fois la discrimination involontaire et la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Le tribunal est arrivé à la même conclusion, à juste titre selon moi.

Avec égards, je ne puis convenir avec le juge McIntyre que le tribunal a commis une erreur de droit dans son interprétation de l'expression «exigence professionnelle normale» que l'on trouve à l'al. 14a) de la Loi. Je crois que le tribunal a eu raison de conclure que l'employeur intimé n'a pas démontré que l'acte discriminatoire en apparence, consistant à obliger un Sikh à porter un casque de sécurité, était fondé sur une exigence professionnelle normale.

II

La décision du tribunal portant qu'une obligation d'accommodement fait partie de l'exigence professionnelle normale

Le tribunal a d'abord dit que les lois sur les droits de la personne sont réparatrices et que les politiques établies par la Loi ne doivent être ni compromises ni restreintes, si ce n'est par une disposition expresse. L'exception du caractère normal doit être interprétée étroitement de façon à ne pas entrer en conflit avec ce à quoi la Loi vise à remédier. D'après le tribunal, l'exception du caractère normal a pour fondement «la capacité d'un employé d'exécuter ses fonctions» et la définition de ce qu'est une exigence professionnelle normale doit être établie en fonction de chaque cas selon les exigences de tâches particulières. Une politique qui établit contre une personne une distinction fondée sur la religion ne constitue pas, d'après le tribunal, une exigence professionnelle normale, à moins que les risques et les coûts auxquels s'exposera l'employeur s'il compose avec les préceptes religieux de cette personne, ne l'emportent sur le droit de l'individu de ne pas être victime de discrimination religieuse. Lorsque les pratiques religieuses d'un employé n'influent pas sur sa capacité d'exécuter les tâches de son emploi, ne mettent pas en péril la sécurité du public ou des autres employés, ni n'im-

then a policy which restricts that practice is not a *bona fide* occupational requirement.

As Le Dain J. stated in the Federal Court of Appeal, at p. 559, the Tribunal "applied the principle that an employer has a duty to accommodate the religious practices of an employee by an exemption from or substitution for a requirement if he can do so without undue hardship to his business". In other words, only if allowing Mr. Bhinder to wear a turban would have caused undue hardship to the respondent would the safety helmet requirement have been a *bona fide* occupational requirement in respect of its application to Mr. Bhinder.

The Tribunal's interpretation of s. 14(a) of the *Canadian Human Rights Act* is one that is, in my opinion, correct in law and should not be interfered with by this Court. Section 14(a) provides:

14. It is not a discriminatory practice if

(a) any refusal, exclusion, expulsion, suspension, limitation, specification or preference in relation to any employment is established by an employer to be based on a *bona fide* occupational requirement;

In other words, *prima facie* discrimination in employment, on the basis of any of the prohibited grounds as enumerated in s. 3 of the Act, is not a "discriminatory practice" for the purpose of the Act if it is based on a *bona fide* occupational requirement. Thus, the wider the parameters of the *bona fide* occupational requirement, the narrower the range of *prima facie* discrimination prohibited by the Act.

The words "*bona fide* occupational requirement", in isolation, are elastic in the sense they are capable of having more than one meaning. Accordingly, they must be interpreted and given meaning in their proper context, and understood in such a way as to be consistent with the broad purposes of the Act as a whole. The purposes of the *Canadian Human Rights Act* are stated in s. 2:

posent aucune contrainte excessive à l'employeur que ce soit sur le plan pratique ou sur le plan économique, alors une politique qui limite ces pratiques n'est pas une exigence professionnelle normale.

Comme le juge Le Dain l'a dit en Cour d'appel fédérale, à la p. 559, le tribunal «a appliqué le principe selon lequel l'employeur a le devoir de tenir compte des pratiques religieuses d'un employé en le dispensant d'une obligation ou en la remplaçant par une autre s'il peut le faire sans imposer de contrainte excessive à l'exploitation de son entreprise». En d'autres termes, ce n'est que si autoriser M. Bhinder à porter un turban avait imposé une contrainte excessive à l'intimée que l'exigence du port d'un casque de sécurité aurait été une exigence professionnelle normale dans le cas de M. Bhinder.

L'interprétation que donne le tribunal de l'al. 14a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est, à mon avis, exacte en droit et ne devrait pas faire l'objet d'une intervention de cette Cour. L'alinéa 14a) porte:

14. Ne constituent pas des actes discriminatoires

a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils sont fondés sur des exigences professionnelles normales;

En d'autres termes, la discrimination apparente en matière d'emploi, fondée sur l'un des motifs de distinction illicite énumérés à l'art. 3 de la Loi, ne constitue pas un «acte discriminatoire» pour les fins de la Loi si elle est fondée sur une exigence professionnelle normale. Ainsi, plus larges seront les paramètres de l'exigence professionnelle normale, plus étroit sera le champ de la discrimination apparente interdite par la Loi.

L'expression «exigence professionnelle normale», prise séparément, est élastique en ce sens qu'elle peut avoir plus d'un sens. En conséquence, il faut l'interpréter en fonction du contexte dans lequel elle se trouve et d'une manière compatible avec les fins générales de la Loi dans son ensemble. L'objet de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est exposé à son art. 2:

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

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

In *O'Malley, supra*, McIntyre J. said the following with respect to interpretation of human rights legislation, at pp. 546-47:

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

Interpretation of s. 14(a) of the Act must be consistent with advancing the “broad purposes” of the Act as established in s. 2. In other words, the *bona fide* occupational requirement defence must not be given such wide parameters as to defeat the very purposes of the Act in which it is included.

The interpretation of s. 14(a) by the Tribunal fulfils the mandate of s. 2. The emphasis of s. 2 is the protection of the individual from all forms of discrimination. The correct interpretation of s. 14(a) of the Act is one which ensures the individual the strongest protection from discrimination possible while at the same time being “consistent with his or her duties and obligations as a member of society”. The Tribunal’s interpretation, based on an incorporation of a duty to accommodate into

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

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

Dans l'arrêt *O'Malley*, précité, le juge McIntyre a dit, au sujet de l'interprétation de la législation sur les droits de la personne, aux pp. 546 et 547:

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

L'interprétation de l'al. 14a) de la Loi doit être compatible avec la promotion des «fins générales» de la Loi qu'énonce son art. 2. En d'autres termes, il ne faut pas donner au moyen de défense fondé sur l'exigence professionnelle normale des paramètres larges au point de déjouer l'objet même de la Loi dans laquelle elle est incluse.

L'interprétation de l'al. 14a) que donne le tribunal respecte le mandat conféré par l'art. 2. L'article 2 insiste sur la protection de l'individu contre toute forme de discrimination. La bonne façon d'interpréter l'al. 14a) de la Loi est celle qui assure à l'individu la meilleure protection possible contre la discrimination tout en étant «compatible avec [ses] devoirs et obligations au sein de la société». L'interprétation du tribunal, fondée sur l'incorporation d'une obligation d'accommodement à l'exi-

the *bona fide* occupational requirement, is, in my view, consistent with these requirements. The duty to accommodate, which is so essential an aspect of human rights law (see *O'Malley, supra*), is necessary for ensuring protection of the individual under the Act from adverse effect discrimination. At the same time the Tribunal's interpretation of s. 14(a) allows the employer to justify a policy which is *prima facie* discriminatory by demonstrating that the absence of such a policy would cause undue hardship to his or her business.

The respondent's interpretation of the *bona fide* occupational requirement is not, in my view, consistent with the broad purposes of the *Canadian Human Rights Act*. According to the respondent, a requirement in a *bona fide* occupational requirement as long as it is "manifestly job related or justified by business necessity". In other words, if the requirement is genuinely "occupational" in a general sense, that ends the inquiry. It is not necessary, in the respondent's view, to assess the impact of the requirement upon the individual against whom it discriminates, and to take reasonable accommodative steps to avoid such discrimination.

The implication of the respondent's interpretation of s. 14(a) is a negation of the duty to accommodate and it therefore significantly diminishes the Act's protection from adverse effect discrimination. On this point I adopt the words of Le Dain J. [at p. 560] in the Federal Court of Appeal (as he then was):

... the duty to accommodate is a necessary aspect of the application of the exception of *bona fide* occupational requirement in a particular case. It is a corollary of the concept of adverse effect or indirect discrimination that the exception must be considered in relation to the employee affected; otherwise the exception could render the concept of indirect discrimination illusory. It is thus necessary in weighing the various factors, including the discriminatory effect, in order to determine whether the requirement is reasonably necessary in relation to the employee affected, that consideration be given to whether an exception from or substitution for the requirement

professionnelle normale est, à mon avis, compatible avec ces exigences. L'obligation d'accommodement, qui est un aspect si essentiel en matière des droits de la personne (voir l'arrêt *O'Malley, précité*), est nécessaire pour assurer la protection que la Loi accorde à l'individu contre la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. En même temps, l'interprétation que donne le tribunal de l'al. 14a) permet à l'employeur de justifier une politique en apparence discriminatoire en démontrant que l'absence d'une telle politique imposerait une contrainte excessive à son entreprise.

L'interprétation que donne l'intimée de l'exigence professionnelle normale n'est pas, à mon avis, compatible avec l'objet général de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Selon l'intimée, une exigence est une exigence professionnelle normale dans la mesure où elle est [TRA-DUCTION] «manifestement liée à la tâche ou justifiée par les nécessités de l'entreprise». En d'autres termes, si l'exigence est vraiment d'ordre «professionnel» au sens large, cela met fin à l'investigation. Il n'est pas nécessaire, d'après l'intimée, d'évaluer l'effet de l'exigence sur l'individu contre qui elle établit une distinction, ni de prendre des mesures d'accommodement raisonnables pour éviter d'établir une telle distinction.

L'interprétation de l'al. 14a) que donne l'intimée a pour effet de nier l'obligation d'accommodement et, par conséquent, de réduire sensiblement la protection que la Loi offre contre la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Sur ce point, j'adopte le passage suivant [à la p. 560] du juge Le Dain, alors juge à la Cour d'appel fédérale:

... l'obligation de tenir compte de la situation de l'employé est un élément nécessaire pour que s'applique à un cas particulier l'exception fondée sur l'exigence professionnelle normale. La notion de conséquences préjudiciables ou de discrimination indirecte a pour corollaire que l'exception doit être examinée en fonction de l'employé visé; s'il en était autrement, l'exception pourrait rendre illusoire l'existence de la notion de discrimination indirecte. Afin de déterminer si l'exigence est justifiée vis-à-vis de l'employé, il est donc nécessaire, en soulevant les divers facteurs pertinents, y compris l'effet discriminatoire, de se demander si l'employeur pouvait,

could be allowed by the employer in the particular case without undue hardship to his business.

I do not believe Parliament intended s. 14(a) of the Act to obliterate the duty to accommodate thereby seriously diminishing the protection from adverse effect discrimination provided in the Act. It is clear from s. 2 that the purpose of the *Canadian Human Rights Act* is to eradicate discriminatory effects. An interpretation of s. 14(a) which significantly undermines the effectiveness of the Act in curbing adverse effect discrimination is thus contrary to the express and implied purposes of the Act.

Such reduction of the protection of the individual from adverse effect discrimination under the Act would require clear and explicit words to that effect. The words of s. 14(a) of the Act do not suffice. The words "occupational requirement" mean that the requirement must be manifestly related to the occupation in which the individual complainant is engaged. Once it is established that a requirement is "occupational", however, it must further be established that it is "*bona fide*". A requirement which is *prima facie* discriminatory against an individual, even if it is in fact "occupational", is not *bona fide* for the purpose of s. 14(a) if its application to the individual is not reasonably necessary in the sense that undue hardship on the part of the employer would result if an exception or substitution for the requirement were allowed in the case of the individual. In short, while it is true the words "occupational requirement" refer to a requirement manifest to the occupation as a whole, the qualifying words "*bona fide*" require an employer to justify the imposition of an occupational requirement on a particular individual when such imposition has discriminatory effects on the individual.

The Tribunal's interpretation of s. 14(a) is, in my view, consistent with the general definition of *bona fide* occupational requirement in *Ontario Human Rights Commission v. Borough of Etobicoke*, [1982] 1 S.C.R. 202. In that case the Court said, at p. 208:

dans ce cas particulier et sans imposer de contrainte excessive à son entreprise, dispenser l'employé de cette exigence ou la remplacer par une autre.

a Je ne crois pas que le législateur a voulu que l'al. 14a) de la Loi supprime l'obligation d'accommodement, réduisant ainsi sérieusement la protection que la Loi offre contre la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Il se dégage clairement de b l'art. 2 que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a pour objet l'éradication des effets discriminatoires. Une interprétation de l'al. 14a) qui mine sensiblement l'efficacité de la Loi à réprimer la discrimination par suite d'un effet préjudiciable c est donc contraire aux objets exprès et implicites de la Loi.

Une telle réduction de la protection de l'individu d contre la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, qu'offre la Loi, exigerait des termes clairs et précis en ce sens. Les termes de l'al. 14a) de la Loi ne sauraient suffire. L'expression «exigence professionnelle» signifie que l'exigence doit manifestement être liée à l'activité professionnelle à e laquelle le plaignant s'adonne. Cependant, dès qu'il est établi qu'une exigence est «professionnelle», il doit aussi être démontré qu'elle est «normale». Une exigence en apparence discriminatoire f à l'égard d'un individu, même si elle est en fait d'ordre «professionnel», n'est pas normale pour les fins de l'al. 14a) si son application à l'individu n'est pas raisonnablement nécessaire, en ce sens g qu'il en résulterait une contrainte excessive pour l'employeur si on permettait de faire exception ou de substituer quelque chose à cette exigence dans le cas de cet individu. En bref, s'il est vrai que h l'expression «exigence professionnelle» désigne une exigence évidente de l'emploi dans son ensemble, le qualificatif «normale» requiert de l'employeur qu'il justifie l'imposition d'une exigence professionnelle à un individu particulier lorsqu'elle a des effets i discriminatoires sur celui-ci.

L'interprétation que donne le tribunal de l'al. 14a) est, à mon avis, compatible avec la définition générale d'exigence professionnelle normale ou réelle que donne l'arrêt de cette Cour *Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202, à la p. 208:

To be a *bona fide* occupational qualification and requirement a limitation, such as a mandatory retirement at a fixed age, must be imposed honestly, in good faith, and in the sincerely held belief that such limitation is imposed in the interests of the adequate performance of the work involved with all reasonable dispatch, safety and economy, and not for ulterior or extraneous reasons aimed at objectives which could defeat the purpose of the Code.

In the present case there is no question the safety helmet requirement met this test.

The Court continued (at p. 208):

In addition it [the *bona fide* occupational requirement] must be related in an objective sense to the performance of the employment concerned, in that it is reasonably necessary to assure the efficient and economical performance of the job without endangering the employee, his fellow employees and the general public.

As I understand the latter passage, it does not exclude an interpretation of *bona fide* occupational requirement which requires the discriminatory impact of an occupational requirement on an individual to be taken into account. The gist of the passage is that a requirement be "reasonably necessary" for the efficient, economical and safe performance of the job. The passage leaves open the question of whether the assessment of reasonable necessity is to be considered in respect of the necessity of the general requirement, or the necessity of applying the general requirement to an individual upon whom it will have a discriminatory effect. In the present case, the Tribunal held that application of an occupational requirement to an individual who suffers discrimination as a result of such application must be "reasonably necessary", in the sense that the only alternative is undue hardship on the part of the employer, before it qualifies as a *bona fide* occupational requirement. This is, in my opinion, consistent with the test in *Etobicoke, supra*.

To conclude thus far, the Tribunal did not err in law in holding the *bona fide* occupational requirement of s. 14(a) of the Act (1) must be assessed in respect of the particular circumstances surrounding the individual complainant and (2) includes a duty to accommodate on the part of the employer. This result advances the purposes of the Act and is

Pour constituer une exigence professionnelle réelle, une restriction comme la retraite obligatoire à un âge déterminé doit être imposée honnêtement, de bonne foi et avec la conviction sincère que cette restriction est imposée en vue d'assurer la bonne exécution du travail en question d'une manière raisonnablement diligente, sûre et économique, et non pour des motifs inavoués ou étrangers qui visent des objectifs susceptibles d'aller à l'encontre de ceux du Code.

En l'espèce, il ne fait aucun doute que l'exigence du port d'un casque de sécurité répond à ce critère.

La Cour poursuit (à la p. 208):

Elle [l'exigence professionnelle réelle] doit en outre se rapporter objectivement à l'exercice de l'emploi en question, en étant raisonnablement nécessaire pour assurer l'exécution efficace et économique du travail sans mettre en danger l'employé, ses compagnons de travail et le public en général.

Si je comprends bien ce dernier passage, on n'y exclut pas une interprétation de l'exigence professionnelle normale qui oblige à tenir compte de l'effet discriminatoire d'une exigence professionnelle sur l'individu. Ce passage dit essentiellement que l'exigence doit être «raisonnablement nécessaire» pour assurer l'exécution efficace, économique et sans danger du travail. Il ne tranche pas la question de savoir si l'évaluation de ce qui est raisonnablement nécessaire doit être envisagée sous l'angle de la nécessité de l'exigence générale ou sous celui de la nécessité d'appliquer l'exigence générale à un individu sur qui elle aura un effet discriminatoire. En l'espèce, le tribunal a jugé que l'application d'une exigence professionnelle à un individu, qui devient victime de discrimination par suite de cette application, doit être «raisonnablement nécessaire», en ce sens que la seule autre possibilité constituerait une contrainte excessive pour l'employeur, si on veut que cette exigence soit qualifiée d'exigence professionnelle normale. Cela est, à mon avis, compatible avec le critère énoncé dans l'arrêt *Etobicoke*, précité.

Pour conclure, jusqu'à maintenant, le tribunal n'a pas commis d'erreur de droit quand il a jugé que l'exigence professionnelle normale de l'al. 14a) de la Loi (1) doit être évaluée en fonction des circonstances particulières dans lesquelles se trouve le plaignant et (2) comprend une obligation d'accommodement de la part de l'employeur. Ce

consistent with the words of s. 14(a) as well as the decision of this Court in *Etobicoke, supra*.

III

Statutory Obligations of Canadian National with Respect to the Safety of Employees

The respondent further argues that the Human Rights Tribunal had no jurisdiction to order an employer to grant an employee an exemption from wearing a safety helmet in circumstances where to do so would violate the relevant provisions of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1970, c. L-1, and the Regulations thereunder. Sections 81 and 82 of the Code provide:

81. (1) Every person operating or carrying on a federal work, undertaking or business shall do so in a manner that will not endanger the safety or health of any person employed thereupon or in connection therewith.

(2) Every person operating or carrying on a federal work, undertaking or business shall adopt and carry out reasonable procedures and techniques designed or intended to prevent or reduce the risk of employment injury in the operation or carrying on of the federal work, undertaking or business.

82. (1) Every person employed upon or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business shall, in the course of his employment,

(a) take all reasonable and necessary precautions to ensure his own safety and the safety of his fellow employees; and

(b) at all appropriate times use such devices and wear such articles of clothing or equipment as are intended for his protection and furnished to him by his employer, or required pursuant to this Part to be used or worn by him.

Section 84(1)(g) authorizes the Governor in Council to make regulations as follows:

84. (1) Subject to any other Act of the Parliament of Canada and any regulations thereunder, the Governor in Council may make regulations for the safety and health of persons employed upon or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business and for the provision thereof of safety measures in the operation or use of plants, machinery, equipment, vehicles, materials, buildings, structures and premises used or to be used in connection with the operation of any federal work, undertaking or business and in particular,

résultat permet de promouvoir l'objet de la Loi et est compatible avec les termes de l'al. 14a) ainsi qu'avec l'arrêt de cette Cour *Etobicoke*, précité.

III

Les obligations légales du CN en matière de sécurité de ses employés

L'intimée soutient en outre que le tribunal des droits de la personne n'avait pas compétence pour ordonner à un employeur d'exempter un employé de porter le casque de sécurité dans des circonstances où cela enfreignait les dispositions pertinentes du *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, chap. L-1, et ses règlements d'application. Les articles 81 et 82 du Code portent:

81. (1) Quiconque dirige une entreprise fédérale doit le faire de manière à ne pas mettre en danger la sécurité ou la santé de toute personne employée dans le cadre d'une telle entreprise.

(2) Quiconque dirige une entreprise fédérale doit adopter et suivre des méthodes et techniques raisonnables destinées à prévenir ou diminuer le risque de lésion professionnelle dans l'exploitation de cette entreprise.

82. (1) Quiconque est employé dans le cadre d'une entreprise fédérale doit, dans son travail,

a) prendre toutes les précautions raisonnables et nécessaires pour assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues; et

b) à tous les moments opportuns, utiliser les dispositifs et porter les vêtements ou les accessoires destinés à sa protection et que lui fournit son employeur, ou que la présente Partie l'oblige à utiliser ou à porter.

L'alinéa 84(1)g) autorise le gouverneur en conseil à établir des règlements:

84. (1) Sous réserve de toute autre loi du Parlement du Canada et des règlements établis sous son régime, le gouverneur en conseil peut établir des règlements concernant la sécurité et la santé des personnes employées dans le cadre d'une entreprise fédérale, et prévoyant à cette fin des mesures de sécurité relatives au fonctionnement ou à l'utilisation des usines, machines, équipements, véhicules, matériaux, bâtiments, structures et lieux utilisés ou devant être utilisés relativement à une entreprise fédérale. Sans restreindre la généralité de ce

but without restricting the generality of the foregoing, may make regulations

(g) prescribing the standards for protective clothing and equipment to be used by employees and the use of, and the responsibility for providing, such clothing and equipment;

Pursuant to s. 84(1)(g) the Governor in Council enacted certain regulations concerning protective clothing and electrical safety.

The Tribunal determined that federal legislation and regulations were to be construed and applied in such a way as to be consistent with the *Canadian Human Rights Act*. Thus, if the policy of an employer is discriminatory under the Act, it will not be rendered non-discriminatory simply by reason of there being a statutory requirement mandating that policy. In effect, the Tribunal held that federal legislation is inoperative to the extent it conflicts with the *Canadian Human Rights Act*.

The Tribunal was, in my view, correct in coming to that conclusion. In *Winnipeg School Division No. 1 v. Craton*, [1985] 2 S.C.R. 150, this Court came to a similar conclusion with respect to a provision concerning mandatory retirement. McIntyre J., writing for the Court, said (at p. 156):

Section 50 of *The Public Schools Act* of 1980 cannot be considered a later enactment having the effect of creating an exception to the provisions of s. 6(1) of *The Human Rights Act*.

In any event, I am in agreement with Monnin C.J.M. where he said:

Human rights legislation is public and fundamental law of general application. If there is a conflict between this fundamental law and other specific legislation, unless an exception is created, the human rights legislation must govern.

This is in accordance with the views expressed by Lamer J. in *Insurance Corporation of British Columbia v. Heerspink*, [1982] 2 S.C.R. 145. Human rights legislation is of a special nature and declares public policy regarding matters of general concern. It is not constitutional in nature in the sense that it may not be altered,

qui précède, il peut établir des règlements:

g) prescrivant les normes applicables aux vêtements et accessoires protecteurs que doivent porter les employés, régissant leur utilisation et précisant qui doit les fournir;

Conformément à l'al. 84(1)g), le gouverneur en conseil a établi certains règlements concernant les vêtements de protection et la sécurité dans le domaine de l'électricité.

Le tribunal a décidé que la législation fédérale et ses règlements d'application devaient être interprétés et appliqués de manière à être compatibles avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ainsi, si la politique d'un employeur est discriminatoire selon la Loi, elle ne sera pas rendue non discriminatoire simplement parce qu'il existe une obligation légale de suivre cette politique. En fait, le tribunal a jugé que la législation fédérale est inopérante dans la mesure où elle est incompatible avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

J'estime que le tribunal a eu raison de tirer cette conclusion. Dans l'arrêt *Winnipeg School Division No. 1 c. Craton*, [1985] 2 R.C.S. 150, cette Cour est arrivée à une conclusion semblable au sujet d'une disposition concernant la retraite obligatoire. Le juge McIntyre, s'exprimant au nom de la Cour, affirme à la p. 156:

L'article 50 de *The Public Schools Act* de 1980 ne saurait être considéré comme un texte ultérieur ayant pour effet de créer une exception aux dispositions du par. 6(1) de *The Human Rights Act*.

Quoi qu'il en soit, je partage l'avis du juge en chef Monnin lorsqu'il dit:

[TRADUCTION] Une loi sur les droits de la personne est une loi d'application générale d'intérêt public et fondamentale. S'il y a conflit entre cette loi fondamentale et une autre loi particulière, à moins qu'une exception ne soit créée, la loi sur les droits de la personne doit prévaloir.

Cela est conforme au point de vue exprimé par le juge Lamer dans l'arrêt *Insurance Corporation of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145. Une loi sur les droits de la personne est de nature spéciale et énonce une politique générale applicable à des questions d'intérêt général. Elle n'est pas de nature constitution-

or amended, or repealed by the Legislature. It is, however, of such nature that it may not be altered, amended, or repealed, nor may exceptions be created to its provisions, save by clear legislative pronouncement.

In the present appeal, the provisions of the *Canada Labour Code* and Regulations thereunder do not create an exception to the provisions of the *Canadian Human Rights Act*. The wearing of safety helmets by Sikhs, a requirement which has a *prima facie* discriminatory effect, is a matter governed by the *Canadian Human Rights Act*, not the *Canada Labour Code*, where the requirements of the two Acts conflict. Thus, even if the safety helmet policy is necessary under the *Canada Labour Code* and Regulations, it does not follow that the policy is *ipso facto* a *bona fide* occupational requirement for the purpose of the *Canadian Human Rights Act*. Accordingly, the Tribunal had jurisdiction to order the employer to grant Mr. Bhinder an exemption from the safety helmet policy on the ground the policy did not meet the requirements of s. 14(a) of the Act.

IV

Would Exempting Mr. Bhinder from the Safety Helmet Requirement Lead to Undue Hardship on the Part of Canadian National?

The Tribunal found the respondent would not be subject to undue hardship if it exempted Mr. Bhinder from the safety helmet requirement. The respondent could not, therefore, successfully invoke the *bona fide* occupational requirement defence. The Tribunal began with the proposition that "the mere fact that an employees' [sic] religion causes some imposition on an employer does not automatically justify discrimination on that basis. The employer must show that the accommodation of the employees' religious beliefs or practices would cause it undue hardship". It continued: "In the case before this Tribunal, there is little evidence that any hardship will fall on Canadian National Railways if it accommodates Mr. Bhinder's religious beliefs, at least from a practical

nelle, en ce sens qu'elle ne peut pas être modifiée, révisée ou abrogée par la législature. Elle est cependant d'une nature telle que seule une déclaration législative claire peut permettre de la modifier, de la réviser ou de l'abroger, ou encore de créer des exceptions à ses dispositions.

Dans le présent pourvoi, les dispositions du *Code canadien du travail* et de ses règlements d'application ne créent pas d'exception aux dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le port du casque de sécurité par les Sikhs, une exigence qui a un effet discriminatoire en apparence, est une question régie par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et non par le *Code canadien du travail*, lorsque les exigences des deux lois entrent en conflit. Ainsi, même si la politique du port d'un casque de sécurité est nécessaire en vertu du *Code canadien du travail* et de ses règlements d'application, il ne s'ensuit pas que cette politique est par le fait même une exigence professionnelle normale pour les fins de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En conséquence, le tribunal avait compétence pour ordonner à l'employeur d'exempter M. Bhinder de l'application de la politique du port d'un casque de sécurité pour le motif que cette politique ne satisfaisait pas aux exigences de l'al. 14a) de la Loi.

IV

Exempter M. Bhinder du port du casque de sécurité aurait-il pour effet d'imposer une contrainte excessive au CN?

Le tribunal a conclu que l'intimée ne subirait pas une contrainte excessive si elle exemptait M. Bhinder du port d'un casque de sécurité. L'intimée ne pouvait donc invoquer avec succès le moyen de défense fondé sur l'exigence professionnelle normale. Le tribunal commence par dire «qu'il ne suffit pas que la religion d'un employé crée certains ennuis à un employeur pour justifier automatiquement un acte discriminatoire fondé sur ce motif. L'employeur doit démontrer que le fait de tenir compte des croyances ou des pratiques religieuses de l'employé lui imposerait une contrainte excessive». Il poursuit: «Dans la présente affaire, rien n'indique que le Canadien national subirait quelque contrainte que ce soit s'il tenait compte des croyances religieuses de M. Bhinder, du moins