

Mr. B, Mr. C and D Ltd. *Appellants*

v.

Mr. A and the Ontario Human Rights Commission *Respondents*

INDEXED AS: B v. ONTARIO (HUMAN RIGHTS COMMISSION)

Neutral citation: 2002 SCC 66.

File No.: 28383.

2002: May 14; 2002: October 31.

Present: McLachlin C.J. and L'Heureux-Dubé, Gonthier, Iacobucci, Major, Bastarache, Binnie, Arbour and LeBel JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR ONTARIO

Civil rights — Discrimination — Employment — “Marital status” — “Family status” — Employee dismissed from employment because of particular identity of spouse and child — Meaning of “marital status” and “family status” — Whether prohibited grounds of “marital status” and “family status” broad enough to include adverse distinction based on particular identity of complainant’s spouse or family member — Ontario Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H-19, ss. 5(1), 10(1).

The respondent Mr. A was dismissed from his employment with the appellant D Ltd., a firm owned by two brothers, Mr. C, who is the president, and Mr. B, who is vice-president and manager. Messrs. B and C are brothers to Mrs. A and uncles to the daughter of Mr. and Mrs. A. At the time of his termination, Mr. A was 56 years old, had worked for 26 years with the appellant company, and was four years away from retiring on full pension. Mr. B terminated Mr. A’s employment after being confronted by Mr. A’s daughter and Mrs. A with accusations that he had sexually molested the daughter when she was a young child. Mr. A complained to the respondent Human Rights Commission that his termination constituted employment discrimination. The Board of Inquiry found that the dismissal amounted to discrimination on the basis of marital and family status. On appeal, the Divisional Court found that the Board of Inquiry erred in its finding that the father had been discriminated against, holding that the unfair treatment was based on personal animosity. The

M. B, M. C et D Ltée *Appellants*

c.

M. A et la Commission ontarienne des droits de la personne *Intimés*

RÉPERTORIÉ : B c. ONTARIO (COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE)

Référence neutre : 2002 CSC 66.

N° du greffe : 28383.

2002 : 14 mai; 2002 : 31 octobre.

Présents : Le juge en chef McLachlin et les juges L'Heureux-Dubé, Gonthier, Iacobucci, Major, Bastarache, Binnie, Arbour et LeBel.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DE L'ONTARIO

Droits civils — Discrimination — Emploi — « État matrimonial » — « État familial » — Employé congédié en raison de l’identité de son épouse et de sa fille — Sens des expressions « état matrimonial » et « état familial » — Les motifs de distinction illicite fondée sur l’« état matrimonial » et l’« état familial » ont-ils une portée suffisamment large pour s’appliquer aux cas de distinction préjudiciable fondée sur l’identité particulière du conjoint du plaignant ou d’un autre membre de la famille de ce dernier? — Code des droits de la personne de l’Ontario, L.R.O. 1990, ch. H.19, art. 5(1), 10(1).

L’intimé, monsieur A (« A »), a été congédié par l’appelante D Ltée, entreprise appartenant à deux frères, monsieur C (« C »), son président, et monsieur B (« B »), son vice-président et directeur. MM. B et C sont les frères de l’épouse de A (« M^{me} A ») et les oncles de la fille de M. et M^{me} A. Au moment de son congédiement, A était âgé de 56 ans. Il comptait 26 années de service au sein de l’entreprise appelante et il lui restait encore quatre ans à travailler avant de pouvoir prendre sa retraite et bénéficier de la pension maximale. B a congédié A à la suite d’une confrontation avec M^{me} A et la fille de ce dernier qui l’avaient alors accusé d’avoir abusé de la seconde lorsqu’elle était toute petite. A a déposé une plainte à la Commission ontarienne des droits de la personne, affirmant que son congédiement constituait de la discrimination en matière d’emploi. La commission d’enquête chargée de l’affaire a estimé que le congédiement constituait de la discrimination fondée sur l’état matrimonial et l’état familial. En appel de cette décision, la Cour

Court of Appeal set aside the decision and remitted the matter to the Board of Inquiry to determine the outstanding issue of remedy.

Held: The appeal should be dismissed.

Per L'Heureux-Dubé, Iacobucci, Major, Bastarache, Binnie, Arbour and LeBel JJ.: The enumerated grounds of marital and family status set out in s. 5(1) of the Ontario *Human Rights Code* are broad enough to encompass circumstances where the discrimination results from the particular identity of the complainant's spouse or family member. Adopting a broad meaning of "marital status" and "family status" is supported by the words of the statute, the applicable principles of interpretation, and the weight of existing discrimination jurisprudence.

This Court has repeatedly reiterated the view that human rights legislation has a unique quasi-constitutional nature and ought to be interpreted in a liberal and purposive manner in order to advance the broad policy considerations underlying it. The broad goal of anti-discrimination statutes, namely preventing the drawing of negative distinctions based on irrelevant personal characteristics, is furthered by embracing the more inclusive interpretation of the grounds in question. While the term "status" implies membership in a class or group, it does not necessarily follow that these grounds operate to exclude discrimination claims based on particular identity. The word "status" is equally capable of encompassing both the absolute definition and the relative definition. Moreover, the terms "marital status" and "family status" are in themselves relative, requiring the existence or absence of a relationship with another person. To restrict its meaning to the absolute only would ignore the very condition that brings the status into being in the first place.

The weight of judicial consideration also favours an approach that focuses on the harm suffered by the individual, regardless of whether that individual fits neatly into an identifiable category of persons similarly affected. An approach requiring that the impugned conduct must, at least potentially, affect an identifiable sub-group within the enumerated ground in order to make out a claim of discrimination is, therefore, in error. Accordingly, it is a misconception to require the complainant to demonstrate membership in an identifiable group made up of only those suffering the particular manifestation of the

divisionnaire a statué que la commission d'enquête avait eu tort de conclure que A avait été victime de discrimination, jugeant plutôt que le traitement injuste réservé à ce dernier était imputable à de l'animosité personnelle. La Cour d'appel a annulé le jugement de la Cour divisionnaire et renvoyé l'affaire à la commission d'enquête pour qu'elle statue sur la question de la réparation, qui n'avait pas encore été tranchée.

Arrêt : Le pourvoi est rejeté.

Les juges L'Heureux-Dubé, Iacobucci, Major, Bastarache, Binnie, Arbour et LeBel : Les motifs concernés — l'état matrimonial et l'état familial —, énumérés au par. 5(1) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, ont une portée suffisamment large pour englober les cas où la discrimination découle de l'identité du conjoint du plaignant ou d'un membre de la famille de ce dernier. Tant le texte de la loi en cause que les principes d'interprétation applicables et la jurisprudence en général en matière de discrimination militent en faveur d'une définition large des termes « état matrimonial » et « état familial ».

Notre Cour a dit à maintes reprises que les lois sur les droits de la personne possèdent un caractère unique et quasi constitutionnel, et qu'il faut leur donner une interprétation libérale et téléologique, propre à favoriser le respect des considérations de politique générale qui les sous-tendent. L'interprétation extensive des motifs de distinction en cause appuie la réalisation de l'objectif général des lois antidiscrimination, soit la prévention des distinctions défavorables établies sur le fondement de caractéristiques personnelles non pertinentes. Bien que le mot « état » suppose l'appartenance à une catégorie ou à un groupe, il ne s'ensuit pas nécessairement que les motifs concernés ont pour effet d'exclure la discrimination fondée sur l'identité d'une personne donnée. Le mot « état » peut recevoir à la fois la définition absolue et la définition relative. Qui plus est, les termes « état matrimonial » et « état familial » sont en eux-mêmes relatifs, c'est-à-dire qu'ils requièrent l'existence ou l'absence d'un lien avec une autre personne. Limiter le mot « état » à son sens absolu serait faire abstraction de la situation même qui donne naissance à l'état concerné.

La jurisprudence relative à la portée du terme privilégié généralement une interprétation axée sur le préjudice subi par l'individu, que ce dernier fasse clairement partie ou non d'une catégorie identifiable de personnes touchées de semblable manière. Il est par conséquent erroné d'exiger que, pour que soit établi le bien-fondé de la plainte de discrimination, le comportement reproché touche, du moins potentiellement, un sous-groupe identifiable visé par le motif énuméré. Il est donc erroné d'obliger le plaignant à établir qu'il appartient à un groupe identifiable, constitué uniquement des personnes qui sont victimes

discrimination. It is sufficient that the individual experience differential treatment on the basis of an irrelevant personal characteristic that is enumerated in the grounds provided in the Code. The proper inquiry is not whether Mr. A belongs to an identifiable group but whether he was arbitrarily disadvantaged on the basis of his marital or family status. Even if Mr. A's dismissal was based on personal animosity, the animosity did not result from any action or behaviour of Mr. A, but rather solely because of his marital and familial affiliations. The appellants' automatic attribution of the wife and daughter's behaviour to Mr. A reflects stereotypical assumptions about Mr. A that have nothing to do with his individual merit or capabilities. This is precisely the kind of conduct which the Code aims to prevent.

Per McLachlin C.J. and Gonthier J.: Given the findings of the Board, the appeal should be dismissed. The more general question of the precise meaning of discrimination on the basis of "family status" should be reserved for another day.

Cases Cited

By Iacobucci and Bastarache JJ.

Referred to: *Brossard (Town) v. Quebec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 S.C.R. 279; *Cashin v. Canadian Broadcasting Corp.*, [1988] 3 F.C. 494; *Janzen v. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1252; *Ontario Human Rights Commission v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536; *Gould v. Yukon Order of Pioneers*, [1996] 1 S.C.R. 571; *University of British Columbia v. Berg*, [1993] 2 S.C.R. 353; *Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 S.C.R. 84; *Insurance Corp. of British Columbia v. Heerspink*, [1982] 2 S.C.R. 145; *Gallagher v. Hamilton-Wentworth (Regional Municipality)* (1996), 28 C.H.R.R. D/81; *Le Blanc v. Canada Post Corp.* (1992), 18 C.H.R.R. D/57; *Gagnon v. Canada (Canadian Armed Forces)*, [2002] C.H.R.D. No. 4 (QL); *MacMillan v. 141187 Ventures Ltd. (c.o.b. "Nechako North Coast Construction Services")*, [1994] B.C.C.H.R.D. No. 8 (QL); *Bailey v. Fogo Island Co-operative Society Ltd.* (2001), 40 C.H.R.R. D/77; *Dewetter v. Northland Security Guard Services Ltd.* (1996), 29 C.H.R.R. D/8; *Gipaya v. Anton's Pasta Ltd.* (1996), 27 C.H.R.R. D/326; *J. v. London Life Insurance Co.* (1999), 36 C.H.R.R. D/43; *Allum v. Hollyburn Properties Management Inc.* (1991), 15 C.H.R.R. D/171; *Price v. British Columbia (Ministry of Social Services and Housing)* (1991), 15 C.H.R.R. D/11; *Commission des droits de la personne du Québec v. Immeubles NI/Dia Inc.*, [1992] R.J.Q. 2977; *Law v.*

du même acte discriminatoire que celui qu'il allègue. Il suffit qu'on réserve au plaignant un traitement différent sur le fondement de l'une des caractéristiques personnelles non pertinentes énumérées dans le Code. La question qu'il convient de se poser ne consiste pas à se demander si A appartient à un groupe identifiable, mais bien s'il a été arbitrairement défavorisé en raison de son état matrimonial ou familial. Même si A avait été congédié à cause de l'animosité personnelle qu'entretenait B à son endroit, cette animosité ne résultait pas de quelque acte ou comportement de A, mais uniquement de ses liens matrimoniaux et familiaux. Le fait pour les appelants d'imputer automatiquement à A des actes de son épouse et de sa fille témoigne de l'application à son endroit de prémisses stéréotypées, qui n'ont rien à voir avec sa valeur ou sa compétence. Il s'agit précisément du genre de conduite que le Code vise à prévenir.

Le juge en chef McLachlin et le juge Gonthier : Compte tenu des constatations de la commission d'enquête, le pourvoi doit être rejeté. Il conviendrait de reporter à une autre occasion l'examen de la question plus générale du sens précis de la notion de discrimination fondée sur l'« état familial ».

Jurisprudence

Citée par les juges Iacobucci et Bastarache

Arrêts mentionnés : *Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 R.C.S. 279; *Cashin c. Société Radio-Canada*, [1988] 3 C.F. 494; *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536; *Gould c. Yukon Order of Pioneers*, [1996] 1 R.C.S. 571; *Université de la Colombie-Britannique c. Berg*, [1993] 2 R.C.S. 353; *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84; *Insurance Corp. of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145; *Gallagher c. Hamilton-Wentworth (Regional Municipality)* (1996), 28 C.H.R.R. D/81; *Le Blanc c. Société canadienne des postes* (1992), 18 C.H.R.R. D/57; *Gagnon c. Canada (Forces armées canadiennes)*, [2002] D.C.D.P. n° 4 (QL); *MacMillan c. 141187 Ventures Ltd. (c.o.b. « Nechako North Coast Construction Services »)*, [1994] B.C.C.H.R.D. No. 8 (QL); *Bailey c. Fogo Island Co-operative Society Ltd.* (2001), 40 C.H.R.R. D/77; *Dewetter c. Northland Security Guard Services Ltd.* (1996), 29 C.H.R.R. D/8; *Gipaya c. Anton's Pasta Ltd.* (1996), 27 C.H.R.R. D/326; *J. c. London Life Insurance Co.* (1999), 36 C.H.R.R. D/43; *Allum c. Hollyburn Properties Management Inc.* (1991), 15 C.H.R.R. D/171; *Price c. British Columbia (Ministry of Social Services and Housing)* (1991), 15 C.H.R.R. D/11; *Commission des droits de la personne du Québec c. Immeubles NI/Dia Inc.*, [1992] R.J.Q. 2977; *Law c.*

Canada (Minister of Employment and Immigration), [1999] 1 S.C.R. 497.

Statutes and Regulations Cited

Canadian Charter of Rights and Freedoms, s. 15.
Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H.19, preamble, ss. 5(1), 10(1), 11(1), 24(1)(d).
Saskatchewan Human Rights Code, S.S. 1979, c. S-24.1, s. 2(1)(i.01) [am. 2000, c. 26, s. 4].

APPEAL from a judgment of the Ontario Court of Appeal (2000), 50 O.R. (3d) 737, 139 O.A.C. 13, 195 D.L.R. (4th) 405, 25 Admin. L.R. (3d) 1, 7 C.C.E.L. (3d) 177, 2001 C.L.L.C. ¶230-015, [2000] O.J. No. 4275 (QL), allowing the respondent Commission's appeal from a decision of the Divisional Court (1999), 40 C.C.E.L. (2d) 177, 34 C.H.R.R. D/344, [1999] O.J. No. 5581 (QL), allowing the appellants' appeal from a decision of the Ontario Board of Inquiry (1996), 30 C.H.R.R. D/246. Appeal dismissed.

Edward A. Canning and Sean T. Jackson, for the appellants.

Naomi Overend and Joanne Rosen, for the respondent the Ontario Human Rights Commission.

No one appeared for the respondent Mr. A.

The reasons of McLachlin C.J. and Gonthier J. were delivered by

1 THE CHIEF JUSTICE AND GONTHIER J. — We do not disagree in the result, given the findings of the Board below ((1996), 30 C.H.R.R. D/246). This said, we would reserve for another day the more general question of the precise meaning of discrimination on the basis of “family status”.

The judgment of L'Heureux-Dubé, Iacobucci, Major, Bastarache, Binnie, Arbour and LeBel JJ. was delivered by

IACOBUCCI AND BASTARACHE JJ. —

I. Introduction

2 This appeal deals with the scope of two grounds of discrimination, namely “marital status” and

Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1999] 1 R.C.S. 497.

Lois et règlements cités

Charte canadienne des droits et libertés, art. 15.
Code des droits de la personne, L.R.O. 1990, ch. H.19, préambule, art. 5(1), 10(1), 11(1), 24(1)d).
Saskatchewan Human Rights Code, S.S. 1979, ch. S-24.1, art. 2(1)(i.01) [mod. 2000, ch. 26, art. 4].

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel de l'Ontario (2000), 50 O.R. (3d) 737, 139 O.A.C. 13, 195 D.L.R. (4th) 405, 25 Admin. L.R. (3d) 1, 7 C.C.E.L. (3d) 177, 2001 C.L.L.C. ¶230-015, [2000] O.J. No. 4275 (QL), qui a accueilli l'appel de la Commission intimée contre un jugement de la Cour divisionnaire (1999), 40 C.C.E.L. (2d) 177, 34 C.H.R.R. D/344, [1999] O.J. No. 5581 (QL), qui avait accueilli l'appel formé par les appelants contre une décision de la commission d'enquête de l'Ontario (1996), 30 C.H.R.R. D/246. Pourvoi rejeté.

Edward A. Canning et Sean T. Jackson, pour les appelants.

Naomi Overend et Joanne Rosen, pour l'intimée la Commission ontarienne des droits de la personne.

Personne n'a comparu pour l'intimé M. A.

Version française des motifs du juge en chef McLachlin et du juge Gonthier rendus par

LE JUGE EN CHEF ET LE JUGE GONTHIER — Nous ne sommes pas en désaccord avec le résultat, compte tenu des constatations de la commission d'enquête ((1996), 30 C.H.R.R. D/246). Cela dit, nous sommes d'avis qu'il conviendrait de reporter à une autre occasion l'examen de la question plus générale du sens précis de la notion de discrimination fondée sur l'« état familial ».

Version française du jugement des juges L'Heureux-Dubé, Iacobucci, Major, Bastarache, Binnie, Arbour et LeBel rendu par

LES JUGES IACOBUCCI ET BASTARACHE —

I. Introduction

Dans le présent pourvoi, notre Cour est appelée à statuer sur la portée de deux motifs de

“family status”, in the context of the Ontario *Human Rights Code*, R.S.O. 1990, c. H.19 (the “Code”). The essence of the dispute centres on whether those grounds are broad enough to encompass a situation where an adverse distinction is drawn based on the particular identity of a complainant’s spouse or family member, or whether the grounds are restricted to distinctions based on the mere fact that the complainant has a certain type of marital or family status.

The respondent in this appeal was dismissed from his employment because of the particular identity of his wife and daughter. He argued that this adverse action amounted to discrimination on the basis of marital and family status, contending that the broader interpretation of these terms ought to be preferred.

We accept the respondent’s argument on the basis that adopting a broad meaning of “marital status” and “family status” is supported by the words of the statute, the applicable principles of interpretation, and the weight of existing discrimination jurisprudence. Most importantly, we find that the broad goal of anti-discrimination statutes, namely, preventing the drawing of negative distinctions based on irrelevant personal characteristics, is furthered by embracing the more inclusive interpretation of the grounds in question. As a result, for the reasons that follow, we would dismiss the appeal.

II. Facts

The respondent, Mr. A, was fired in September of 1990 from the appellant D Ltd., a firm owned by two brothers, Mr. C, who is the president, and Mr. B who is vice-president and manager. Messrs. B and C were brothers to Mrs. A and uncles to the daughter of Mr. and Mrs. A. At the time of his termination, Mr. A was 56 years old, had worked for 26 years with the appellant company, and was four years away from retiring on full pension. Although Mr. B was Mr. A’s supervisor, most of Mr. A’s work was done

discrimination — l’« état matrimonial » et l’« état familial » — prévus par le *Code des droits de la personne* de l’Ontario, L.R.O. 1990, ch. H.19 (le « Code »). Essentiellement, il s’agit de déterminer si ces motifs ont une portée suffisamment large pour englober les situations où une distinction préjudiciable est faite sur le fondement de l’identité particulière du conjoint du plaignant ou d’un autre membre de sa famille ou s’ils visent seulement les distinctions fondées sur le seul fait qu’une personne se trouve dans un certain type d’état matrimonial ou d’état familial.

En l’espèce, l’intimé a été congédié en raison de l’identité particulière de son épouse et de sa fille. Il soutient que cette mesure préjudiciable est assimilable à de la discrimination fondée sur l’état matrimonial et l’état familial et qu’il y a lieu de privilégier l’interprétation extensive de ces termes.

Nous retenons la thèse de l’intimé parce que tant le texte de la loi en cause que les principes d’interprétation applicables et la jurisprudence en général en matière de discrimination militent en faveur d’une définition large des termes « état matrimonial » et « état familial ». Par dessus tout, nous estimons que l’interprétation extensive appuie la réalisation de l’objectif général des lois antidiscrimination, soit la prévention des distinctions défavorables établies sur le fondement de caractéristiques personnelles non pertinentes. En conséquence, nous sommes d’avis, pour les motifs qui suivent, de rejeter le présent pourvoi.

II. Les faits

En septembre 1990, l’intimé, monsieur A (« A »), a été congédié par l’appelante D Ltée, entreprise appartenant à deux frères, monsieur C (« C »), son président, et monsieur B (« B »), son vice-président et directeur. B et C sont les frères de l’épouse de A (« M^{me} A ») et les oncles de la fille de M. et M^{me} A. Au moment de son congédiement, A était âgé de 56 ans. Il comptait 26 années de service au sein de l’entreprise appelante et il lui restait encore quatre ans à travailler avant de pouvoir prendre sa retraite et bénéficier de la pension maximale. Même si B

3

4

5

outside the office and he rarely saw Mr. B during the work day.

6 The background to the termination relates to an accusation by Mr. A's daughter that she was sexually molested as a young child by her uncle Mr. B. She had been in therapy for some time and could recall incidents of sexual abuse, but not the identity of her abuser. Sometime in September of 1990, she identified Mr. B as the abuser. On September 14, 1990, on the advice of her therapist, Mr. and Mrs. A, their daughter and a friend went to Mr. B's house to confront him with the allegation. Mr. A stayed in the car and was not involved in the heated exchange at Mr.'s B front door. Later that evening, Mr. B called the A's home and then appeared at the front door. Mr. A refused to let Mr. B into the house and he left without incident.

7 On the following Monday, Mr. A reported to work as usual. He had just received his first work order of the day and was having a cup of coffee when Mr. B walked over to him, took the work order out of his hand and told him that he was "not going anywhere". Mr. B asked Mr. A to come to his office and said "you are not working and I want to see you upstairs in my office". Mr. A refused, walked away from Mr. B, and phoned his spouse to pick him up. When Mrs. A arrived, the two went up to Mr. B's office whereupon Mr. B began shouting to Mr. A about his daughter and her accusations, ultimately telling him that he was terminated.

8 On April 21, 1991, Mr. A complained to the Ontario Human Rights Commission that his termination constituted employment discrimination on the ground of "family status". The complaint was eventually amended to add the ground of "marital status". The Ontario Board of Inquiry found that the dismissal amounted to discrimination on the basis of marital and family status. The Board found Mr. B and Mr. C, as well as the company D Ltd., liable.

était le supérieur hiérarchique de A, la plus grande partie du travail de ce dernier s'effectuait à l'extérieur des locaux de l'entreprise, et les deux hommes se voyaient rarement pendant les heures de travail.

Le congédiement est intervenu après que la fille de A a accusé son oncle B d'avoir abusé d'elle sexuellement lorsqu'elle était toute petite. Suivant une thérapie depuis un certain temps, elle se souvenait avoir été victime d'abus sexuels, mais était toutefois incapable d'identifier leur auteur. En septembre 1990, elle a reconnu en B son agresseur. Le 14 septembre 1990, sur les conseils de la thérapeute, M. et M^{me} A, leur fille et une amie se sont rendus chez B pour le sommer de s'expliquer. A est demeuré dans l'auto et n'a pas pris part à l'échange animé qui s'est déroulé sur le pas de la porte. Plus tard dans la soirée, après avoir téléphoné au domicile de A, B s'y est rendu, mais A a refusé de le laisser entrer et B a alors quitté les lieux sans incident.

Le lundi suivant, A s'est présenté au travail comme d'habitude. Il venait tout juste de se voir remettre sa première commande de la journée et buvait un café lorsque B s'est dirigé vers lui, lui a retiré la commande des mains et lui a dit qu'il [TRADUCTION] « ne s'en allait nulle part ». B a demandé à A de le suivre à son bureau et lui a dit [TRADUCTION] « tu ne travailles pas et je veux que tu montes à mon bureau ». A a refusé, il s'est éloigné de B et a téléphoné à son épouse afin qu'elle vienne le chercher. Après son arrivée, M^{me} A est montée avec son mari au bureau de B. Ce dernier s'est alors mis à enguirlander A à propos des accusations portées par sa fille, lui indiquant finalement qu'il était congédié.

Le 21 avril 1991, A a déposé une plainte à la Commission ontarienne des droits de la personne. Il prétendait que son congédiement constituait de la discrimination en matière d'emploi fondée sur l'« état familial ». La plainte a ultérieurement été modifiée pour y ajouter le motif de l'« état matrimonial ». La commission d'enquête a estimé qu'il y avait eu discrimination fondée sur l'état matrimonial et l'état familial. Elle a conclu à la responsabilité de B, de C et de la société D Ltée.

On appeal, the Ontario Divisional Court found that the Board of Inquiry erred in its finding that the father had been discriminated against on the basis of marital and family status. The Court of Appeal allowed the appeal, set aside the decision of the Divisional Court and remitted the matter to the Board of Inquiry to determine the outstanding issue of remedy.

III. Relevant Statutory Provisions

Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H-19

5. — (1) Every person has a right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status or handicap.

10. — (1) In Part I and in this Part,

. . .

“family status” means the status of being in a parent and child relationship;

. . .

“marital status” means the status of being married, single, widowed, divorced or separated and includes the status of living with a person of the opposite sex in a conjugal relationship outside marriage;

IV. Judicial History

A. *Board of Inquiry (Human Rights Code)* (1996), 30 C.H.R.R. D/246 (L. Mikus)

The Board concluded that the sole reason for Mr. A’s termination was the fact that his daughter had made allegations of sexual abuse against her uncle Mr. B. While acknowledging Mr. B’s concerns about the future loyalty of Mr. A as being understandable in the circumstances, the Board found that the evidence disclosed no valid basis for these concerns at the time of termination because Mr. A had not said anything to Mr. B

9

En appel, la Cour divisionnaire de l’Ontario a statué que la commission d’enquête avait eu tort de conclure que le père avait été victime de discrimination fondée sur l’état matrimonial et l’état familial. La Cour d’appel a accueilli le pourvoi, annulé la décision de la Cour divisionnaire et renvoyé l’affaire à la commission d’enquête pour qu’elle décide de la réparation.

III. Dispositions législatives pertinentes

Code des droits de la personne, L.R.O. 1990, ch. H.19

10

5 (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d’emploi, sans discrimination fondée sur la race, l’ascendance, le lieu d’origine, la couleur, l’origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l’orientation sexuelle, l’âge, l’existence d’un casier judiciaire, l’état matrimonial, l’état familial ou un handicap.

10 (1) Les définitions qui suivent s’appliquent à la partie I et à la présente partie.

. . .

« état familial » Fait de se trouver dans une relation parent-enfant.

« état matrimonial » Fait d’être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Est également compris le fait de vivre avec une personne du sexe opposé dans une union conjugale hors du mariage.

IV. Historique des procédures judiciaires

A. *Commission d’enquête (Code des droits de la personne)* (1996), 30 C.H.R.R. D/246 (L. Mikus)

La commission d’enquête a conclu que le seul motif pour lequel A avait été congédié était que sa fille avait accusé son oncle B d’avoir abusé d’elle sexuellement. Reconnaissant que les inquiétudes de B concernant la loyauté future de A étaient compréhensibles dans les circonstances, la commission d’enquête a toutefois estimé que, eu égard à la preuve, ces inquiétudes n’étaient pas justifiées au moment du congédiement, A n’ayant rien dit à B au

11

about the allegations nor had he indicated whether he accepted his daughter's version of the events.

12 On the contrary, the Board found, at para. 17, that Mr. A had "compartmentalized" his personal and employment situations. Although recognizing that over time these two situations may have proven incompatible, the decision to terminate Mr. A was based on an inability or refusal to distinguish between Mr. A and his daughter's allegations, as well as an automatic assumption that Mr. A's spouse was speaking for him because she was his spouse. The appellants did not wait long enough to see whether this was a genuine concern. The Board held that Mr. A was entitled to be treated not merely as the spouse of his employer's sister or as the father of his daughter but rather to be assessed on his own merit. As a result, Mr. B's conclusion of presumptive incompatibility was unfounded and premature at the time the decision was made to terminate Mr. A.

13 With respect to whether or not a dismissal in these circumstances amounted to discrimination based on family or marital status, the Board held that this Court's decision in *Brossard (Town) v. Quebec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 S.C.R. 279, stood for the proposition that the relative as opposed to absolute family status of an individual (in that case immediate family members of full-time employees and town councillors) could ground a discrimination claim based on "civil status". This caused the Board to conclude that a family association with a particular individual could form the basis for discrimination on the basis of marital and family status, and therefore that Mr. A was discriminated against on these grounds.

14 In addition to finding Mr. B liable for the dismissal, the Board concluded that the company D Ltd., as well as Mr. C, who was owner and president of the company, were also liable.

sujet des allégations ni indiqué s'il ajoutait foi ou non à la version des faits de sa fille.

Au contraire, la commission d'enquête a jugé, au par. 17, que A avait « compartimenté » sa vie personnelle et sa vie professionnelle. Bien que la commission d'enquête ait reconnu que, avec le temps, ces deux aspects auraient pu devenir incompatibles, elle a estimé que la décision de congédier A reposait sur l'incapacité ou le refus de dissocier ce dernier des allégations de sa fille, de même que sur la présomption que M^{me} A parlait au nom de ce dernier du fait qu'elle était son épouse. De l'avis de la commission d'enquête, les appelants n'avaient pas attendu assez longtemps pour s'assurer du bien-fondé de leurs inquiétudes. Elle est arrivée à la conclusion que A avait le droit de ne pas être considéré simplement comme l'époux de la sœur de son employeur ou comme le père de sa fille, et d'être jugé selon son mérite propre. Partant, il a été jugé que la conclusion de B selon laquelle il y avait incompatibilité entre les situations personnelle et professionnelle de A était non fondée et prématurée lorsque B avait pris la décision de congédier A.

Relativement à la question de savoir si, dans les circonstances, le congédiement était assimilable à de la discrimination fondée sur l'état familial ou l'état matrimonial, la commission a estimé que l'arrêt de notre Cour *Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 R.C.S. 279, permettait d'affirmer que l'état familial d'une personne — au sens relatif plutôt qu'au sens absolu (dans cette affaire, les personnes visées étaient les membres de la famille immédiate des employés à plein temps et des conseillers d'une municipalité) — pouvait fonder une plainte de discrimination fondée sur l'« état civil ». La commission d'enquête a en conséquence conclu que l'existence d'un lien familial avec une personne donnée pouvait être à l'origine de discrimination fondée sur l'état matrimonial et l'état familial et, de ce fait, que A avait été victime de discrimination fondée sur ces motifs.

La commission d'enquête a tenu responsables du congédiement non seulement B, mais également la société D Ltée, de même que son propriétaire et président, C.

In accordance with the joint request of the parties, the adjudicator did not impose a remedy and instead allowed the parties to agree on the appropriate remedy themselves, giving them 90 days to reach an agreement.

B. *Ontario Divisional Court* (1999), 40 C.C.E.L. (2d) 177

(1) Dunnet J. (Lane J. concurring)

Dunnet J. found that the Board of Inquiry erred in finding that the respondent had been discriminated against on the basis of marital and family status when he was dismissed from his employment.

She found that no overriding error existed that would justify overturning the Board's findings of fact, acknowledging that there was evidence from which the Board could properly conclude that Mr. A was dismissed because of the actions of his wife and daughter. She agreed that the dismissal was not for cause since it was unrelated to Mr. A's ability or willingness to perform his work and that there was no reasonable explanation provided by the employers to dispel the impression that Mr. A was dismissed solely because of the allegations made by his daughter.

Nevertheless, Dunnet J. held that a finding of discrimination was a matter of law, subject to a standard of correctness. On this issue, she did not agree with the Board that the dismissal amounted to discrimination.

Dunnet J. based her analysis on the assumption that prohibited discrimination is almost exclusively attributed to association with a group. She considered the jurisprudence under s. 15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and observed that the groups enumerated or found to be analogous under s. 15 were those that had been historically disadvantaged and subject to personal and systemic discrimination. Therefore, only discrimination based on group membership was prohibited and what that discrimination consisted of was the

À la demande commune des parties, l'arbitre n'a accordé aucune réparation, mais a plutôt permis aux parties de convenir de la mesure corrective qui s'imposait, leur accordant un délai de 90 jours pour le faire.

B. *Cour divisionnaire de l'Ontario* (1999), 40 C.C.E.L. (2d) 177

(1) Madame le juge Dunnet (avec l'appui du juge Lane)

Selon le juge Dunnet, la commission d'enquête a eu tort de conclure que l'intimé a été victime de discrimination fondée sur l'état matrimonial et l'état familial lorsqu'il a été congédié.

Le juge Dunnet a estimé qu'il n'y avait eu aucune erreur dominante justifiant l'annulation des conclusions de fait tirées par la commission d'enquête, reconnaissant que la preuve permettait à celle-ci de conclure à juste titre que A avait été congédié à cause des actes de son épouse et de sa fille. Le juge Dunnet a reconnu que le congédiement n'était pas justifié, puisqu'il n'était pas lié à la capacité ou à la volonté de A d'accomplir son travail et que ses employeurs n'avaient offert aucune explication raisonnable pour dissiper l'impression que A avait été congédié uniquement en raison des allégations formulées par sa fille.

Néanmoins, madame le juge Dunnet a estimé qu'une conclusion de discrimination était une question de droit soumise à la norme de la décision correcte. Sur ce point, elle n'a pas souscrit à la conclusion de la commission d'enquête que le congédiement constituait un acte discriminatoire.

Le juge Dunnet a basé son analyse sur la thèse selon laquelle il y a discrimination illicite presque exclusivement dans les cas où elle peut être imputée au fait d'associer le plaignant à un groupe. Après avoir examiné la jurisprudence relative à l'art. 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, elle a fait observer que les groupes énumérés à l'art. 15 et ceux jugés analogues pour l'application de cette disposition étaient des groupes qui, historiquement, avaient été défavorisés et avaient fait l'objet de discrimination personnelle et systémique. Par

15

16

17

18

19

attribution of stereotypical characteristics to members of enumerated or analogous groups.

20 She found that Mr. A was beyond the protected scope of anti-discrimination measures for two reasons. First, because Mr. A's unfair treatment was based on personal animosity, not the stereotypical assumption that all family members think and act alike, and second, because families have not traditionally been a disadvantaged group.

21 In the opinion of Dunnet J., in order to find discrimination based on marital or family status, the only relevant consideration was the fact of being married, single or a parent, rather than the particular identity of one's spouse, child or parent. Dunnet J. relied on *Brossard, supra*, and *Cashin v. Canadian Broadcasting Corp.*, [1988] 3 F.C. 494 (C.A.), to support her position. She found that the Board had wrongly relied on *Brossard* and distinguished that case on the basis that anti-nepotism hiring policies, by definition, create a group category. She said, at p. 194, "[t]here is a difference between not hiring anyone related to an individual within the company, and dismissing a relative whose daughter has made a serious allegation against a vice-president of the company".

22 Since Mr. A could not be said to be a member of any disadvantaged group, the employers' appeal from the decision of the Board of Inquiry was allowed.

(2) Spence J. (concurring)

23 Spence J. was of the view that *Brossard* did not so narrowly define family or marital status so as to exclude the identity of a family member. The plain meaning of "marital status" or "family status" was not to be determined without reference to its context, which is a statute prohibiting discrimination.

conséquent, seule serait illicite la discrimination fondée sur l'appartenance à un groupe, et cette discrimination consisterait à attribuer des caractéristiques stéréotypées aux membres d'un groupe énuméré ou analogue.

Le juge Dunnet a estimé que les dispositions anti-discrimination ne s'appliquaient pas à A, et ce pour deux raisons. Premièrement, le traitement injuste réservé à A était imputable à de l'animosité personnelle, et non au stéréotype voulant que tous les membres d'une même famille pensent et agissent à l'unisson. Deuxièmement, la famille ne constitue pas, traditionnellement, un groupe défavorisé.

De l'avis de madame le juge Dunnet, pour conclure à l'existence de discrimination fondée sur l'état matrimonial ou l'état familial, la seule considération pertinente est le fait d'être marié, célibataire, père ou mère, et non l'identité particulière des conjoint, enfant, père ou mère du plaignant. Au soutien de cette opinion, elle a invoqué l'arrêt *Brossard*, précité, et l'affaire *Cashin c. Société Radio-Canada*, [1988] 3 C.F. 494 (C.A.). Madame le juge Dunnet a conclu que la commission d'enquête avait fait erreur en s'appuyant sur l'arrêt *Brossard* et elle a distingué cette affaire de celle dont elle était saisie sur le fondement que, par définition, les politiques d'embauche visant à prévenir le népotisme créent une catégorie relative à un groupe. Elle a dit ceci, à la p. 194 : [TRADUCTION] « [i]l y a une différence entre n'embaucher aucune personne apparentée avec un travailleur de l'entreprise et congédier un employé dont la fille a formulé une allégation grave contre le vice-président de cette entreprise ».

Comme A ne pouvait être considéré comme appartenant à un groupe défavorisé, l'appel formé par les employeurs contre la décision de la commission d'enquête a été accueilli.

(2) Le juge Spence (motifs concordants)

Le juge Spence s'est dit d'avis que la définition d'état matrimonial ou d'état familial retenue dans *Brossard* n'était pas restrictive au point d'exclure l'identité d'un membre de la famille. Le sens ordinaire des termes « état matrimonial » et « état familial » ne doit pas être déterminé indépendamment de

Discrimination based on marriage to an employee does not cease to be discrimination based on marital status merely because it was directed only towards certain specific marital circumstances. In his view, marital status discrimination included discrimination based on status in relation to a class of spouse.

However, Spence J. held that the Code, while it was remedial, should be interpreted in a way directed to remedying social problems which typically affect groups of people. It should be possible to identify the group characteristic possessed by the complainant which has led to the discriminatory treatment or else the anti-group element of discrimination is missing. In his view, the finding of a group characteristic ensures that conduct which is merely “a matter of personal antagonism” (p. 182) is not confused with discriminatory conduct.

Spence J. considered the possibility of characterizing the group to which Mr. A belonged as a marital group in which the other spouse is a person unacceptable to the complainant’s employer, i.e., is a “disqualifying spouse” (p. 183). However, he rejected this possibility for the following reasons, at p. 185:

If A were discriminated against on the basis of, for example, his membership in a particular race, it could be said that A is a member of the group consisting of all the members of that race. Similarly, in the case of a prohibition against the hiring of the spouse of employee [*sic*], a complainant spouse could be said to be a member of the group of all spouses of existing employees. However, if A in the present case was treated adversely because he is the father and the husband respectively of the two accusers of B, it cannot be said that A is a member of a group consisting of all persons who are the father and the husband of the two accusers of B. A is the only person who has this characteristic. A is the only person who could have this characteristic.

The argument in favour of A seeks to avoid this problem by characterizing the reason for A’s adverse

leur contexte, en l’occurrence une loi interdisant la discrimination. Un acte discriminatoire fondé sur le fait d’être marié à un employé ne cesse pas d’être de la discrimination fondée sur l’état matrimonial du seul fait qu’il vise uniquement une situation matrimoniale précise. Selon lui, la discrimination fondée sur l’état matrimonial englobe la discrimination liée à une catégorie de conjoints.

Cependant, le juge Spence est arrivé à la conclusion que, bien que le Code ait un objectif réparateur, son interprétation doit tendre à régler des problèmes sociaux qui affectent habituellement certains groupes de personnes. Il faut être en mesure d’identifier les caractéristiques de nature collective que possède le plaignant et qui sont à l’origine du traitement discriminatoire, à défaut de quoi l’élément discrimination dirigée contre un groupe est absent. À son avis, le fait d’exiger la présence d’une caractéristique de nature collective permet d’éviter que des comportements résultant simplement d’[TRADUCTION] « antagonisme personnel » (p. 182) ne soient assimilés à des comportements discriminatoires.

Le juge Spence a envisagé la possibilité de qualifier le groupe auquel appartiendrait A de groupe des gens mariés dont le conjoint est une personne jugée inacceptable par l’employeur du plaignant, c’est-à-dire un [TRADUCTION] « conjoint source d’exclusion » (p. 183). Il a toutefois écarté cette possibilité pour les raisons suivantes (à la p. 185) :

[TRADUCTION] Si A avait été victime de discrimination fondée, par exemple, sur l’appartenance à une race donnée, il serait possible d’affirmer qu’il fait partie du groupe constitué de tous les membres de cette race. De même, dans le cas des politiques prohibant l’embauche de conjoints d’employés, le conjoint plaignant pourrait être considéré comme appartenant au groupe composé de tous les conjoints des employés alors en fonction. Or, si A a été traité défavorablement parce qu’il était respectivement père et mari des deux accusatrices de B, il est impossible d’affirmer que A fait partie du groupe constitué de toutes les personnes qui sont respectivement père et mari des deux accusatrices de B. A est la seule personne possédant cette caractéristique. Il est la seule personne pouvant posséder cette caractéristique.

L’argument présenté en faveur de A tente de contourner cette difficulté en qualifiant de manière plus générale

24

25

treatment more generally: i.e. that he is married to a disqualifying person. Many people might be members of the group who are married to persons who, in their respective situations, are disqualifying persons. However, because the question whether the person is disqualified depends on such circumstances, this grouping seems to be excessively general and therefore inappropriate. It is not sufficient to say that A was the father and husband of disqualifying persons. That just begs the question “why are they disqualifying persons”? When that question is answered, we are back to A, the father and the husband of the two accusers of B. The group disappears.

26 Spence J. concluded that there was no discrimination since the adverse conduct directed at Mr. A flowed not from his membership in a group, but from the personal animosity he attracted because he was the husband and father of his employer’s accusers. As a result, he concurred with Dunnet J. that the appeal should be allowed.

C. *Ontario Court of Appeal* (2000), 50 O.R. (3d) 737

27 Abella J.A. for the court, saw the issue as being whether the grounds of marital and family status included the identity of a particular spouse or family member. She concluded that the concept of marital and family status necessarily included not only the general status of having (or not having) a spouse or family, but also the identity of a particular marital partner or family member, since limiting the interpretive scope of marital and family status would deprive these categories of their full remedial capacity.

28 In coming to this conclusion, Abella J.A. held that *Brossard, supra*, stood squarely for the proposition that, in determining whether discrimination based on marital or family status has taken place, the inquiry encompasses the particular identity of a spouse or family member. She observed further that several tribunal cases had applied *Brossard* in that manner, and noted that *Cashin, supra*, which appeared to stand for a contrary position, was decided before *Brossard*.

la raison du traitement défavorable réservé à ce dernier : à savoir le fait qu’il est marié à une personne source d’exclusion. De nombreuses personnes peuvent faire partie du groupe des conjoints de personnes qui, dans leur situation respective, sont source d’exclusion. Toutefois, comme la réponse à la question de savoir si l’intéressé est exclu dépend de la situation particulière de son conjoint, ce regroupement paraît excessivement général et, de ce fait, inapproprié. Il ne suffit pas de dire que A est père et mari de personnes source d’exclusion. Car on ne fait alors qu’éluder la question de savoir « pourquoi ces personnes sont source d’exclusion ». Une fois qu’on y a répondu, on revient à A, père et mari des deux accusatrices de B. Le groupe disparaît.

Le juge Spence a conclu à l’absence de discrimination parce que le comportement préjudiciable à l’endroit de A découlait non pas de son appartenance à un groupe, mais de l’animosité personnelle qu’il avait suscitée en tant que mari et père, respectivement, des accusatrices de son employeur. Par conséquent, le juge Spence a, à l’instar du juge Dunnet, conclu que l’appel devait être accueilli.

C. *Cour d’appel de l’Ontario* (2000), 50 O.R. (3d) 737

S’exprimant pour la Cour d’appel, madame le juge Abella a estimé que la question consistait à décider si l’état matrimonial et l’état familial sont des motifs qui englobent l’identité du conjoint du plaignant ou d’un membre de la famille de ce dernier. Elle est arrivée à la conclusion que les notions d’état matrimonial et d’état familial s’entendent nécessairement de l’identité du conjoint ou d’un membre de la famille, et non seulement du fait d’avoir (ou non), de manière générale, un conjoint ou une famille, car l’interprétation restrictive de ces motifs empêcherait ces catégories de jouer pleinement leur rôle réparateur.

Pour arriver à cette conclusion, madame le juge Abella a estimé que l’arrêt *Brossard*, précité, appuyait nettement la proposition voulant que, pour décider s’il y a eu discrimination fondée sur l’état matrimonial ou l’état familial, l’examen doit tenir compte de l’identité du conjoint ou d’un membre de la famille. Elle a en outre signalé que l’arrêt *Brossard* avait été appliqué de cette manière dans plusieurs affaires et que l’affaire *Cashin*, précitée, qui paraît appuyer la thèse contraire, était antérieure à l’arrêt *Brossard*.

Based on the above, Abella J.A. held that the conduct of the employer in firing Mr. A constituted discrimination. She found that the Divisional Court had erred when it focussed almost exclusively on whether the father/employee was a member of a disadvantaged group. In her view, discrimination was not only about groups, it was also about individuals who are arbitrarily disadvantaged for reasons having largely to do with attributed stereotypes, regardless of their actual merit. The issue in the present case, she commented, “is not whether the employee/father belongs to a disadvantaged group, but whether he was arbitrarily disadvantaged based on a ground or grounds enumerated in s. 5(1) of the *Code*” (para. 49).

Abella J.A. also disagreed with the Divisional Court’s acceptance of the employer’s submission that the dismissal was the result of personal animosity, not discrimination. After discussing *Janzen v. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1252, she concluded, at para. 52:

It was not merely the employer’s personal animosity that resulted in the dismissal, it was animosity based on the identity and conduct of the employee’s spouse and daughter. Marital and family status, therefore, are clearly engaged . . . and engaged in a way that resulted in discrimination to the father.

In the view of Abella J.A., at para. 54, discrimination on the basis of marital status “may be defined as practices or attitudes which have the effect of limiting the conditions of employment of, or the employment opportunities available to, employees on the basis of a characteristic relating to their marriage (or non-marriage) or family”. She went on to note that *Janzen* was decided after *Brossard* and, therefore, even if one were inclined to the view that *Brossard* should be narrowly construed, these narrower parameters have been overcome by the wider breadth of the *Janzen* analysis.

Sur le fondement de ce qui précède, madame le juge Abella a conclu que le comportement de l’employeur à l’occasion du congédiement de A constituait de la discrimination. Elle a jugé que la Cour divisionnaire avait fait erreur en s’attachant presque exclusivement à la question de savoir si le père/employé faisait partie d’un groupe défavorisé. À son avis, la discrimination ne s’exerce pas seulement contre des groupes, mais également contre des personnes défavorisées d’une manière arbitraire pour des motifs tenant largement aux stéréotypes qu’on leur attribue, indépendamment de la valeur véritable de ces personnes. La question que soulève la présente affaire, de souligner le juge Abella, [TRADUCTION] « n’est pas de savoir si l’employé/père appartenait à un groupe défavorisé, mais s’il a été défavorisé de manière arbitraire, sur le fondement d’un ou de plusieurs motifs énumérés au par. 5(1) du *Code* » (par. 49).

Madame le juge Abella a également reproché à la Cour divisionnaire d’avoir ajouté foi à la prétention de l’employeur selon laquelle le congédiement était le fruit d’animosité personnelle et non de discrimination. Après avoir analysé l’arrêt *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252, elle a tiré la conclusion suivante, au par. 52 :

[TRADUCTION] Ce n’est pas seulement l’animosité personnelle de l’employeur qui est à l’origine du congédiement, mais l’animosité découlant de l’identité et du comportement de l’épouse et de la fille de l’employé. L’état matrimonial et l’état familial sont donc clairement en cause [. . .] et à l’origine du traitement discriminatoire réservé au père.

De l’avis de madame le juge Abella, la discrimination fondée sur l’état matrimonial [TRADUCTION] « peut s’entendre de mesures ou d’attitudes qui ont pour effet de limiter les conditions d’embauche ou les perspectives d’emploi des employés sur la base d’une caractéristique liée à leur mariage ou (absence de mariage) ou à leur famille » (par. 54). Elle a ajouté que l’arrêt *Janzen* avait été rendu après l’arrêt *Brossard* et que, en conséquence, même si l’on était enclin à interpréter restrictivement l’arrêt *Brossard*, l’interprétation plus extensive privilégiée dans *Janzen* avait écarté ces paramètres plus étroits.

29

30

31

32 Abella J.A. concluded that Mr. A's dismissal, which clearly disadvantaged him, was based on his presumed inability, as husband and father, to be a good employee given the accusations made by his wife and daughter, rather than on his actual merit or conduct. The dismissal related to prohibited grounds under s. 5(1) of the Code: marital and family status and therefore constituted discrimination.

33 As a result, Abella J.A. allowed the appeal and remitted the matter to the Board of Inquiry to determine the remedy.

V. Issues

- 34
1. What is the meaning of "marital status" and "family status", as those phrases are used in the Ontario *Human Rights Code*? In particular, can the phrases be read so broadly as to include the specific identity of one's spouse or child?
 2. Did the Court of Appeal err in concluding that "discrimination" within the meaning of the Ontario *Human Rights Code* had been established?

VI. Analysis

35 We find it useful to discuss first, the statutory context of the appeal, then the applicable jurisprudence, and finally, the application of the legal principles to the facts of this case.

A. *The Statutory Context of the Appeal*

36 In our view, when the terms "marital status" and "family status" are read in the context of the provisions in which they appear, as well as the broader context of the Code as a whole, it is clear that these terms encompass discrimination claims based on the particular identity of a complainant's child or spouse. Although this view is based primarily on the wording of the provisions in question, it is further supported by the principles of interpretation applicable to human rights statutes.

Le juge Abella a conclu que le congédiement — mesure nettement défavorable à A — était fondé non pas sur la valeur véritable ou le comportement de ce dernier, mais sur sa présumée incapacité, en tant que mari et père, à se montrer un bon employé, étant donné les accusations portées par son épouse et sa fille. Le congédiement était lié à des motifs de distinction illicite prévus au par. 5(1) du Code, à savoir l'état matrimonial et l'état familial, et il constituait donc de la discrimination.

Elle a en conséquence accueilli l'appel et renvoyé l'affaire à la commission d'enquête pour qu'elle décide de la réparation.

V. Questions en litige

1. Quel est le sens des termes « état matrimonial » et « état familial » employés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario? De façon plus particulière, ces termes peuvent-ils être interprétés extensivement et viser l'identité du conjoint ou d'un enfant du plaignant?
2. La Cour d'appel a-t-elle fait erreur en concluant qu'on avait établi l'existence de « discrimination » au sens du *Code des droits de la personne* de l'Ontario?

VI. Analyse

Nous estimons opportun de nous pencher tout d'abord sur le contexte législatif du présent pourvoi, puis sur la jurisprudence applicable et, enfin, sur l'application des principes juridiques pertinents aux faits de l'espèce.

A. *Le contexte législatif du présent pourvoi*

À notre avis, si l'on interprète les termes « état matrimonial » et « état familial » dans le contexte des dispositions où ils figurent, ainsi que dans le contexte plus général du Code dans son ensemble, il est clair qu'ils englobent l'identité du conjoint ou d'un enfant du plaignant. Cette interprétation, qui s'appuie essentiellement sur le libellé des dispositions en cause, est en outre étayée par les principes d'interprétation applicables aux dispositions relatives aux droits de la personne.

The appellants argued that the definitions of “family status” and “marital status” imply a legislative intent to restrict these grounds to complaints based on a person’s “absolute status”, i.e., the mere fact of being married, single, etc., or the fact of being in a certain type of family, and do not extend to complaints based on the particular identity of family members. This argument is based on the use of the word “status” in the definitions of these two terms found in s. 10(1) of the Code. These definitions are as follows:

“family status” means the status of being in a parent and child relationship;

. . .

“marital status” means the status of being married, single, widowed, divorced or separated and includes the status of living with a person of the opposite sex in a conjugal relationship outside marriage;

The appellants submit that the word “status” implies membership in a class or group of persons and thus that these definitions do not encompass the particular identity of a spouse or child. In the hearing before this Court, counsel for the appellants referred to s. 11(1) of the Code to illustrate his point. Section 11(1) reads:

A right of a person under Part I is infringed where a requirement, qualification or factor exists that is not discrimination on a prohibited ground but that results in the exclusion, restriction or preference of a group of persons who are identified by a prohibited ground of discrimination and of whom the person is a member, except where

The argument made here is that constructive discrimination applies to groups.

We agree that the term “status” implies membership in a class or group; however, it does not necessarily follow that these definitions operate to exclude discrimination claims based on particular identity. In fact, s. 11(1) itself distinguishes between grounds of discrimination, where the action complained of is explicitly directed at a person who falls within

Les appelants soutiennent qu’il ressort des définitions d’« état familial » et d’« état matrimonial » que le législateur entendait que ces motifs s’appliquent uniquement à la discrimination fondée sur l’état familial ou matrimonial « au sens absolu » — c’est-à-dire le simple fait d’être marié, célibataire, etc., ou le fait d’appartenir à un certain type de famille — et ne visent pas à la discrimination fondée sur l’identité d’un membre de la famille en particulier. Ils appuient cette prétention sur l’emploi du mot « état » (en anglais « *status* ») dans les définitions de ces deux termes au par. 10(1) du Code :

« état familial » Fait de se trouver dans une relation parent-enfant.

« état matrimonial » Fait d’être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Est également compris le fait de vivre avec une personne du sexe opposé dans une union conjugale hors du mariage.

Les appelants font valoir que l’emploi du mot « état » suppose l’appartenance à une catégorie ou à un groupe de personnes et que, en conséquence, ces définitions n’englobent pas l’identité du conjoint ou d’un enfant. Pendant l’audition du pourvoi devant notre Cour, l’avocat des appelants a invoqué l’art. 11 du Code afin d’illustrer son argument. Cet article est rédigé en partie ainsi :

Constitue une atteinte à un droit d’une personne reconnu dans la partie I l’existence d’une exigence, d’une qualité requise ou d’un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l’exclusion ou la préférence d’un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l’imposition d’une restriction à ce groupe, sauf dans l’un des cas suivants . . .

L’argument avancé en l’espèce est que la discrimination indirecte s’applique aux groupes.

Nous reconnaissons que le mot « état » suppose l’appartenance à une catégorie ou à un groupe. Toutefois, il ne s’ensuit pas nécessairement que ces définitions ont pour effet d’exclure la discrimination fondée sur l’identité d’une personne donnée. En fait, le par. 11(1) lui-même distingue entre la notion de motifs de discrimination — à savoir les cas où la

the class of persons enumerated in the grounds, and groups, where the action complained of has the effect of discriminating against the class of persons, or group, enumerated in the Code. This distinction suggests that it would be improper to merge the two in interpreting s. 5(1). To abandon grounds in order to protect groups exclusively would require the creation of artificial sub-groups so as to make the Code effective. In other words, in order to fall within the scope of s. 5(1), the complainant would have to demonstrate not only that he or she falls within the class of persons enumerated in the grounds, but also that he or she belongs to an identifiable sub-group or class included within them. To interpret the definitions so as to include such a condition would be to read in a requirement that is simply not there on its face.

39

The fact that the word “status” does not restrict the statute in the manner proposed by the appellants is clear from the way the term has been qualified in the case law, and in the submissions of the parties. The very issue in this appeal has been characterized as whether s. 5(1) of the Code includes complaints based on “relative status” as opposed to “absolute status”. The essence of the appellants’ argument is that the ordinary meaning of the word “status” refers to an absolute condition; the inclusion of relative status within the scope of the definition would require the addition of a qualification. We cannot agree. The word “status” is equally capable of encompassing both the absolute definition and the relative definition. Moreover, the terms “marital status” and “family status” are in themselves relative. That is, they require the existence or absence of a relationship with another person. To restrict its meaning to the absolute would ignore the very condition that brings the status into being in the first place.

40

Turning to the substantive provision in question, the discrimination claim in this case is based on s. 5(1) of the Code which read as follows:

mesure reprochée vise explicitement une personne appartenant à la catégorie de personnes identifiée par les motifs —, et la notion de groupes — à savoir les cas où la mesure reprochée entraîne de la discrimination contre la catégorie de personnes (ou groupe) identifiée par le Code. Cette distinction tend à indiquer qu’il serait inapproprié d’assimiler les deux notions dans l’interprétation du par. 5(1). Abandonner la notion de motifs afin de protéger exclusivement les groupes requerrait la création de sous-groupes artificiels pour garantir l’efficacité du Code. En d’autres termes, pour être visé par le par. 5(1), le plaignant devrait établir non seulement qu’il appartient à la catégorie de personnes identifiée par les motifs, mais également qu’il fait partie d’un sous-groupe ou d’une sous-catégorie identifiable. Considérer que les définitions comportent une telle condition équivaldrait à y intégrer implicitement une exigence qui n’y figure tout simplement pas.

Le fait que le mot « état » ne limite pas la portée de la loi comme le prétendent les appelants ressort de la manière dont ce terme est qualifié dans la jurisprudence et dans les observations des parties. La question même que pose le présent pourvoi a été formulée de la manière suivante : Le paragraphe 5(1) du Code s’applique-t-il à la discrimination fondée sur « l’état au sens relatif » par opposition à « l’état au sens absolu »? Essentiellement, les appelants affirment que, considéré dans son sens ordinaire, le mot « état » s’entend d’une situation absolue; l’inclusion de la notion d’état au sens relatif dans le champ d’application de la définition exigerait l’ajout d’une réserve. Nous ne pouvons retenir cet argument. Le mot « état » peut recevoir à la fois la définition absolue et la définition relative. Qui plus est, les termes « état matrimonial » et « état familial » sont en eux-mêmes relatifs, c’est-à-dire qu’ils requièrent l’existence ou l’absence d’un lien avec une autre personne. Limiter le mot « état » à son sens absolu serait faire abstraction de la situation même qui donne naissance à l’état concerné.

En ce qui concerne la disposition substantielle en litige, la plainte de discrimination présentée en l’espèce est fondée sur le par. 5(1) du Code, dont voici le texte :

5. — (1) Every person has a right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status or handicap.

By using the words “every person” the statute is clearly aimed at protecting individuals as opposed to groups against discrimination. Although it is equally clear that, in order to come under the protection of s. 5(1), the discrimination must be based on one of the listed grounds, this does not mean that the discriminatory action must be directed against an identifiable group subsumed within the enumerated ground. Nor does it mean that the action complained of must result from the stereotypical application of an attributed group characteristic. Such requirements are simply not found in the wording of s. 5(1). Thus, on its face, the provision appears to encompass complaints based on the particular identity of a family member based on either the “marital status” or “family status” grounds.

We find further support for this view in the wording of s. 24(1)(d) of the Code which provides as follows:

24. — (1) The right under section 5 to equal treatment with respect to employment is not infringed where,

. . .

- (d) an employer grants or withholds employment or advancement in employment to a person who is the spouse, child or parent of the employer or an employee.

This section of the Code provides a defence for employers who discriminate on the basis of relative marital or family status in certain circumstances, i.e., where an employer has a nepotism or anti-nepotism policy. The existence of this definition indicates not only that the terms “marital status” and “family status” are capable of encompassing situations based on relative status, but further, by carving out this particular exception, the section suggests a

5 (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d’emploi, sans discrimination fondée sur la race, l’ascendance, le lieu d’origine, la couleur, l’origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l’orientation sexuelle, l’âge, l’existence d’un casier judiciaire, l’état matrimonial, l’état familial ou un handicap.

En employant les mots « [t]oute personne », le législateur a manifestement voulu protéger les individus — par opposition aux groupes — contre la discrimination. Bien qu’il soit également clair que, pour que le plaignant bénéficie de la protection du par. 5(1), la discrimination doit être fondée sur l’un des motifs énumérés, il ne s’ensuit pas que l’acte discriminatoire doive être dirigé contre un groupe identifiable visé par le motif en question. Il ne s’ensuit pas non plus que la mesure reprochée doive résulter de l’attribution stéréotypée au plaignant d’une caractéristique de nature collective. De telles exigences ne ressortent tout simplement pas du texte du par. 5(1). Par conséquent, en ce qui concerne les motifs fondés sur l’« état matrimonial » et l’« état familial », la disposition paraît à première vue s’appliquer aux plaintes fondées sur l’identité d’un membre de la famille en particulier.

Selon nous, cette interprétation est également étayée par le texte de l’al. 24(1)d) du Code :

24 (1) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l’article 5, à un traitement égal en matière d’emploi le fait :

. . .

- d) qu’un employeur accorde ou refuse un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint, son enfant ou son père ou sa mère ou à une personne qui est le conjoint, l’enfant ou le père ou la mère d’un employé.

Cette disposition du Code offre un moyen de défense aux employeurs qui, dans certaines circonstances, établissent une distinction fondée sur l’état matrimonial ou familial au sens relatif, c’est-à-dire lorsqu’ils appliquent une politique contre le népotisme. Non seulement cette disposition montre que les termes « état matrimonial » et « état familial » sont susceptibles d’englober l’état au sens relatif, mais, par l’établissement de cette exception

legislative intention to otherwise include both absolute status and relative status complaints within the ambit of s. 5(1).

42

The appellants argued that provincial statutes dealing with the same subject matter should be read harmoniously, and cited the definition of “marital status” from the *Saskatchewan Human Rights Code*, S.S. 1979, c. S-24.1, s. 2(1)(i.01), where the term “marital status” is defined as follows:

(i.01) “**marital status**” means that state of being engaged to be married, married, single, separated, divorced, widowed or living in a common-law relationship, but discrimination on the basis of a relationship with a particular person is not discrimination on the basis of marital status;

Although we agree that statutory language from other jurisdictions may aid in the interpretation process, this does not mean that words used by one legislature in defining a term should be imported into the definition of that term in another jurisdiction where the legislature has not included such words. On the contrary, the express exclusion of particular identity in the Saskatchewan Code and the absence of that exclusion in the Ontario Code lends itself more easily to the conclusion that the broader meaning of status was, in fact, intended in Ontario. At the very least, the definition in the Saskatchewan Code indicates that the term “marital status” is capable of including the particular identity of a spouse when not expressly excluded.

43

It is not only specific provisions of the Code which indicate that the terms “marital status” and “family status” are meant to extend to the particular identity of family members; the preamble to the Code also supports this interpretation:

WHEREAS recognition of the inherent dignity and the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace in the world and is in accord with the Universal Declaration of Human Rights as proclaimed by the United Nations;

particulière, elle suggère également que le législateur entendait que le par. 5(1) s’applique par ailleurs aux plaintes de discrimination fondées soit sur l’état au sens absolu soit sur l’état au sens relatif.

Plaidant que les diverses lois provinciales en la matière devaient faire l’objet d’une interprétation harmonieuse, les appelants ont cité la définition de « *marital status* » (« état matrimonial ») du *Saskatchewan Human Rights Code*, S.S. 1979, ch. S-24.1, al. 2(1)(i.01) :

[TRADUCTION] (i.01) « **état matrimonial** » Le fait d’être fiancé, marié, célibataire, séparé, divorcé, veuf ou conjoint de fait. Toutefois, la discrimination fondée sur l’existence d’une relation avec une personne en particulier ne constitue pas de la discrimination fondée sur l’état matrimonial.

Bien que nous admettions que le texte d’une loi d’un autre ressort puisse servir à l’interprétation d’une disposition litigieuse, il ne s’ensuit toutefois pas que les mots employés par un législateur pour définir un terme doivent être intégrés à la définition du même terme dans un autre ressort où le législateur n’a pas employé ces mots. Au contraire, l’exclusion expresse de la notion d’identité particulière dans le code de la Saskatchewan et sa non-exclusion dans le code ontarien incitent davantage à conclure que le législateur ontarien a en fait voulu que la définition d’« état » soit extensive. La définition du code de la Saskatchewan indique à tout le moins que le terme « état matrimonial » peut englober l’identité de l’époux lorsque cette situation n’est pas expressément exclue.

Non seulement les dispositions pertinentes du Code permettent-elles de conclure que les termes « état matrimonial » et « état familial » sont censés englober l’identité des membres de la famille, mais son préambule appuie également cette interprétation :

ATTENDU que la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde et est conforme à la Déclaration universelle des droits de l’homme proclamée par les Nations Unies;

AND WHEREAS it is public policy in Ontario to recognize the dignity and worth of every person and to provide for equal rights and opportunities without discrimination that is contrary to law, and having as its aim the creation of a climate of understanding and mutual respect for the dignity and worth of each person so that each person feels a part of the community and able to contribute fully to the development and well-being of the community and the Province;

AND WHEREAS these principles have been confirmed in Ontario by a number of enactments of the Legislature and it is desirable to revise and extend the protection of human rights in Ontario; [Emphasis added.]

The preamble, like s. 5(1), focusses on individuals as opposed to groups, further supporting our preferred interpretation of the terms “marital status” and “family status”.

In reference to this very preamble, McIntyre J., in *Ontario Human Rights Commission v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536, said at pp. 546-47:

There we find enunciated the broad policy of the Code and it is this policy which should have effect. 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 (see Lamer J. in *Insurance Corporation of British Columbia v. Heerspink*, [1982] 2 S.C.R. 145, at pp. 157-58), 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. [Emphasis added.]

More generally, this Court has repeatedly reiterated the view that human rights legislation has a unique quasi-constitutional nature and ought to be interpreted in a liberal and purposive manner in order to advance the broad policy considerations underlying it: see, for example, *Gould v. Yukon Order of Pioneers*, [1996] 1 S.C.R. 571, at para. 120; *University of British Columbia v. Berg*, [1993] 2 S.C.R. 353, at p. 370; *Robichaud v. Canada*

ATTENDU que l’Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d’assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi, et que la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l’avancement et au bien-être de la collectivité et de la province;

ET ATTENDU que ces principes sont confirmés en Ontario par un certain nombre de lois de la Législature et qu’il est opportun de réviser et d’élargir la protection des droits et la personne en Ontario; [Nous soulignons.]

Tout comme le par. 5(1), le préambule met l’accent sur l’individu plutôt que sur le groupe, fait qui renforce notre interprétation des termes « état matrimonial » et « état familial ».

Relativement à ce même préambule, le juge McIntyre a dit ceci, dans l’arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, p. 546-547 :

Nous y trouvons un énoncé de la politique générale du Code et c’est cette politique qui doit s’appliquer. 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 (voir le juge Lamer dans *Insurance Corporation of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145, aux pp. 157 et 158), 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. [Nous soulignons.]

Plus généralement, notre Cour a dit à maintes reprises que les lois sur les droits de la personne possèdent un caractère unique et quasi constitutionnel, et qu’il faut leur donner une interprétation libérale et téléologique, propre à favoriser le respect des considérations de politique générale qui les sous-tendent : voir, à titre d’exemples, *Gould c. Yukon Order of Pioneers*, [1996] 1 R.C.S. 571, par. 120; *Université de la Colombie-Britannique c. Berg*,

(*Treasury Board*), [1987] 2 S.C.R. 84, at pp. 89-90; *Insurance Corp. of British Columbia v. Heerspink*, [1982] 2 S.C.R. 145, at pp. 157-58.

45 Based on the preamble to the Code as well as s. 5(1) itself, the provision in question is aimed at preventing discrimination against individuals on the basis of the listed grounds. An interpretation of the terms “marital status” and “family status” which supports this broad goal is one which includes discrimination based on the particular identity of a spouse or family member. Thus, in accordance with the applicable principles of interpretation, this is the interpretation which should be adopted.

B. *Discrimination Jurisprudence*

46 In common with all federal and provincial human rights legislation and with the equality guarantee in the *Canadian Charter*, the primary purpose of the Ontario Code is to eradicate discrimination on the basis of enumerated and (in the case of the *Canadian Charter*) analogous grounds. We have concluded that the words of the Code support the view that the enumerated grounds of marital and family status are broad enough to encompass circumstances where the discrimination results from the particular identity of the complainant’s spouse or family member. Although the jurisprudence on the scope of marital status in the context of human rights legislation is uneven at best, the weight of judicial consideration also favours an approach that focuses on the harm suffered by the individual, regardless of whether that individual fits neatly into an identifiable category of persons similarly affected.

47 Much was made at the hearing about groups and the apparent requirement that the impugned conduct must, at least potentially, affect an identifiable sub-group within the enumerated ground in order to make out a claim of discrimination. As earlier discussed, we find this approach to be in error. While a category of persons is often identifiable given the existence of historically disadvantaged groups in

[1993] 2 R.C.S. 353, p. 370; *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84, p. 89-90; *Insurance Corp. of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145, p. 157-158.

À la lumière du préambule du Code et du texte du par. 5(1) lui-même, la disposition en cause vise à protéger les individus contre la discrimination fondée sur l’un ou l’autre des motifs énumérés. Appuie cet objectif général l’interprétation des termes « état matrimonial » et « état familial » qui englobe la discrimination fondée sur l’identité du conjoint du plaignant ou d’un membre de la famille de ce dernier. Conformément aux principes d’interprétation applicables, voilà donc l’interprétation qu’il convient de retenir.

B. *Jurisprudence en matière de discrimination*

Comme toutes les autres lois fédérales et provinciales protégeant les droits de la personne au Canada et comme la garantie d’égalité prévue par la *Charte canadienne*, le code ontarien vise principalement à mettre fin à la discrimination fondée sur l’un ou l’autre des motifs énumérés ou (comme c’est le cas pour la *Charte canadienne*) sur des motifs analogues. Nous estimons que le texte du Code appuie la thèse selon laquelle les motifs énumérés concernés — l’état matrimonial et l’état familial — ont une portée suffisamment large pour englober le cas où la discrimination découle de l’identité du conjoint du plaignant ou d’un membre de la famille de ce dernier. Bien que la jurisprudence relative à la portée du terme « état matrimonial » dans le contexte des lois sur les droits de la personne soit, au mieux, partagée, elle privilégie généralement une interprétation axée sur le préjudice subi par l’individu, que ce dernier fasse clairement partie ou non d’une catégorie identifiable de personnes touchées de semblable manière.

À l’audience, on a beaucoup insisté sur la notion de groupes et sur l’exigence apparente voulant que, pour que soit établi le bien-fondé de la plainte de discrimination, le comportement reproché touche, du moins potentiellement, un sous-groupe identifiable visé par le motif énuméré. Comme nous l’avons signalé plus tôt, nous estimons que cette démarche est erronée. Bien qu’il soit souvent possible

Canadian society, it is not a necessary requirement to a finding of discrimination.

The appellants rely on the decision of MacGuigan J.A. in *Cashin, supra*, wherein he held that in order to found a claim on the basis of “marital status” there must be an identifiable “group” to which the claimant belongs. In that case, the employer CBC refused to renew the complainant’s contract upon her marriage to Mr. Cashin, a prominent public figure in Newfoundland who had recently been appointed to the Board of Directors of Petro-Canada. Finding no discrimination on the basis of the complainant’s marriage to Mr. Cashin in particular, MacGuigan J.A. held, at p. 506:

In fine, what the Act discourages is discrimination against an individual, not in his/her individuality, but as group cypher, identified by a group characteristic. Consequently, the identity of a particular spouse cannot be included in the notion of marital status because it is a purely individual rather than a group aspect of life.

Nevertheless, the Federal Court of Appeal found that the complainant was not renewed because she had adopted her husband’s surname and that this amounted to discrimination on the basis of “marital status”. In reaching this conclusion, MacGuigan J.A. identified the sub-group against whom the discrimination was directed and to which the complainant belonged, at p. 508:

It became apparent at the hearing before the adjudicator that there is no written policy established by the [CBC] relating to the spouses of employees, but it is clear from the testimony of Donna Logan [Program Director for CBC] that the policy that was thought to exist adversely differentiated against married women who had adopted their husbands’ surnames. In my view this is discrimination based on a primary incident of marital status. It is discrimination under the aspect of group rather than of individual. Such adverse differentiation tending to affect employment opportunities thus

d’identifier une catégorie de personnes, vu l’existence de groupes historiquement défavorisés au sein de la société canadienne, il ne s’agit pas d’un préalable à toute conclusion de discrimination.

Les appelants invoquent l’arrêt *Cashin*, précité, de la Cour d’appel fédérale, dans laquelle le juge MacGuigan a conclu que le plaignant devait appartenir à un « groupe » identifiable pour que le tribunal puisse conclure à l’existence de discrimination fondée sur l’état matrimonial. Dans cette affaire, l’employeur, la Société Radio-Canada, avait refusé de renouveler le contrat de la plaignante, après son mariage avec M. Cashin, personnalité en vue de Terre-Neuve qui venait d’être nommée au conseil d’administration de Pétro-Canada. Après avoir conclu à l’absence de discrimination fondée sur le mariage de la plaignante avec M. Cashin en particulier, le juge MacGuigan a dit ceci, à la p. 506 :

En fin de compte, ce que la Loi vise à décourager, c’est la distinction dirigée contre une personne individuelle non pas en raison de son individualité, mais parce qu’elle constitue un spécimen d’un groupe identifié par une caractéristique donnée. En conséquence, l’identité d’un conjoint particulier ne peut être comprise dans la notion d’état matrimonial parce que cette identité est purement individuelle et n’a pas trait à un aspect de la vie partagé par un groupe.

Néanmoins, la Cour d’appel fédérale a jugé que le contrat de la plaignante n’avait pas été renouvelé parce que celle-ci avait adopté le nom de famille de son mari et que cette mesure constituait de la discrimination fondée sur l’« état matrimonial ». Pour arriver à cette conclusion, le juge MacGuigan a, à la p. 508, identifié le sous-groupe qui était visé par la discrimination et auquel appartenait la plaignante :

S’il est devenu évident lors de l’audition tenue devant l’arbitre qu’aucune ligne directrice écrite n’a été établie par [la SRC] au sujet des conjoints des employés, il ne ressort pas moins clairement du témoignage de Donna Logan [directrice des programmes d’information à la SRC] que la ligne de conduite que l’on considérait être en vigueur établissait une distinction défavorable à l’égard des femmes mariées qui adoptaient le nom de famille de leur mari. À mon avis, il s’agit là d’un acte discriminatoire fondé sur un accessoire primordial de l’état matrimonial. La discrimination ainsi exercée a trait à un groupe plutôt

exactly constitutes a *prima facie* discrimination practice

49

Following on the heels of *Cashin*, this Court released *Brossard*, *supra*, a case dealing with a similar kind of complaint pursuant to the Quebec *Charter of Human Rights and Freedoms*, R.S.Q., c. C-12. In that case, the town of Brossard adopted a hiring policy that disqualified members of the immediate families of full-time employees and town councillors from taking up employment with the town. The complainant's application for summer employment with the town as a lifeguard was not considered because her mother worked as a full-time typist at the municipal police station. In response to the daughter's complaint, the Commission des droits de la personne stated that the complainant had been wronged and recommended that she be immediately granted the position for which she applied. The town then sought a declaration that the hiring policy did not constitute wrongful discrimination under s. 10 of the Quebec *Charter*.

50

After concluding that "civil status" within the meaning of s. 10 of the Quebec *Charter* includes both filial and marital status, Beetz J. went on to consider whether "relative status", in the sense of the particular identity of the spouse or family member, also fell within the scope of civil status. He remarked, at p. 294:

The respondent argues that a narrow interpretation should be given to "civil status" in this respect. But as I have observed, to understand the civil status of one person one must often refer to the civil status of another. . . . It is difficult to imagine a hiring policy that excludes "all sons and daughters" without specifying whose sons and daughters. It is of course possible to discriminate on the basis of marital status in absolute terms (e.g., "no married men as test pilots"), but it is improbable that an individual could be the object of discrimination in employment based on a blood relationship without making reference at the same time to the person to whom he or she is related. [Emphasis deleted.]

qu'à un individu. Ainsi, *prima facie*, une telle distinction défavorable tendant à nuire aux chances d'emploi constitue précisément un acte discriminatoire

Dans la foulée de cette décision, notre Cour s'est prononcée, dans l'affaire *Brossard*, précitée, sur une plainte analogue déposée sous le régime de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, L.R.Q., ch. C-12. Dans cette affaire, la ville de Brossard avait adopté une politique prohibant l'embauche des membres de la famille immédiate de ses conseillers municipaux et employés à temps plein. La demande présentée à la ville par la plaignante en vue d'obtenir un emploi d'été à titre de sauveteur avait été écartée parce que sa mère travaillait à temps plein comme dactylo au poste de police de la municipalité. Saisie de la plainte, la Commission des droits de la personne avait estimé que la plaignante avait subi un préjudice et elle avait recommandé qu'on lui accorde immédiatement le poste qu'elle demandait. La ville avait alors sollicité un jugement déclaratoire portant que sa politique d'embauchage ne constituait pas de la discrimination illicite au sens de l'art. 10 de la *Charte* québécoise.

Après avoir conclu que l'état civil au sens de l'art. 10 de la *Charte* québécoise englobait à la fois la filiation et l'état matrimonial, le juge Beetz s'est demandé si l'état civil s'entendait également de l'état civil « au sens relatif », c'est-à-dire de l'identité du conjoint ou d'un membre de la famille du plaignant. Il a fait les observations suivantes, à la p. 294 :

L'intimée soutient que, sous cet aspect, l'expression « état civil » doit recevoir une interprétation stricte. Toutefois, comme je l'ai fait observer, pour saisir l'état civil d'une personne, il faut souvent se référer à celui d'une autre personne. [. . .] De fait, on peut difficilement concevoir une politique d'embauchage qui exclut « tous les fils et toutes les filles » sans qu'il soit précisé de qui ils sont les fils et les filles. Bien sûr, il est possible d'exercer une discrimination fondée sur l'état matrimonial au sens absolu (par ex. « aucun homme marié comme pilote d'essai »), mais il est invraisemblable qu'une personne puisse faire l'objet d'une discrimination dans l'embauchage fondée sur l'existence d'un lien de parenté par le sang, sans que soit mentionnée en même temps la personne avec laquelle elle a ce lien de parenté. [Soulignement supprimé.]

Referring to MacGuigan J.A.'s reasoning in *Cashin*, Beetz J. held, at p. 298, that in the instant case it was unnecessary to decide whether the identity of a particular spouse is included in the notion of civil status, since "a general no-relative, no-spouse employment rule, precisely because in its generality it may have the effect of imposing a general or group category, does fall into civil status". Nevertheless, he went on to state, at p. 299:

I am inclined, however, to think that in some circumstances the identity of a particular spouse might be included in marital or civil status. Sometimes an employer may exclude an individual because of the identity of his or her spouse without acting on an explicit no-spouse rule, leaving the court with the sometimes difficult and not always useful task of inferring a "group category". A no-spouse rule may be applied unevenly by the employer and thereby lose its generality. In *Cashin*, for example, Mahoney J. remarked that the C.B.C. tolerated the fact that certain employees did have high profile political spouses. Furthermore, an employer may exclude a candidate for employment because of the employer's particular animosity for the spouse of the candidate. Thus the candidate is excluded because of the particular identity of his or her spouse and for no other reason. This might well be discrimination based on marital or civil status but I repeat that it is not necessary to decide this question to dispose of this appeal. [Emphasis added.]

Since these two decisions, adjudications on the scope of marital and family status have developed unevenly across Canadian jurisdictions. One line of cases appear to have adopted the "group identity" versus "particular identity" complaints distinction espoused by MacGuigan J.A. in *Cashin: Gallagher v. Hamilton-Wentworth (Regional Municipality)* (1996), 28 C.H.R.R. D/81 (Ont. Bd. Inq.); *Le Blanc v. Canada Post Corp.* (1992), 18 C.H.R.R. D/57 (Can. Trib.); *Gagnon v. Canada (Canadian Armed Forces)*, [2002] C.H.R.D. No. 4 (QL); *MacMillan v. 141187 Ventures Ltd. (c.o.b. "Nechako North Coast Construction Services")*, [1994] B.C.C.H.R.D. No. 8 (QL); *Bailey v. Fogo Island Co-operative Society*

Faisant état du raisonnement du juge MacGuigan de la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Cashin*, le juge Beetz a estimé qu'il était inutile, dans l'affaire dont il était saisi, de décider si l'identité du conjoint était comprise dans la notion d'état civil, étant donné « qu'une règle générale proscrivant l'embauchage des parents et des conjoints des employés relève effectivement de l'état civil précisément parce qu'en raison de son caractère général, elle peut avoir pour effet d'imposer une catégorie générale ou une catégorie relative à un groupe » (p. 298-299). Il a néanmoins ajouté ceci, à la p. 299 :

Je suis néanmoins porté à croire que dans certaines circonstances l'identité d'un conjoint particulier pourrait être comprise dans l'état matrimonial ou civil. Or, il arrive parfois que l'employeur exclue une personne en raison de l'identité de son conjoint sans pour autant appliquer une règle explicite interdisant l'embauchage des conjoints. Le tribunal se trouve alors chargé de la tâche parfois difficile et non toujours utile d'avoir à déduire l'existence d'une « catégorie relative à un groupe ». De plus, une règle destinée à empêcher l'embauchage de conjoints peut être appliquée d'une manière inégale par l'employeur et perdre ainsi son caractère général. Dans l'affaire *Cashin*, par exemple, le juge Mahoney fait remarquer que Radio-Canada tolérait que certains employés aient des conjoints qui étaient des personnalités politiques très en vue. Il se peut en outre qu'un employeur exclue un candidat à un poste en raison de l'animosité particulière qu'il a pour le conjoint de ce candidat. L'exclusion de ce dernier repose alors sur l'identité de son conjoint et rien d'autre. Cela pourrait bien constituer de la discrimination fondée sur l'état matrimonial ou civil mais, je le répète, il n'est pas nécessaire de trancher cette question en l'espèce. [Nous soulignons.]

Depuis ces deux décisions, la jurisprudence relative à la définition d'état matrimonial et d'état familial a évolué de façon inégale dans les différents ressorts canadiens. Un premier courant jurisprudentiel paraît adhérer à la distinction entre « identité collective » et « identité particulière » retenue par le juge MacGuigan de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Cashin* : voir *Gallagher c. Hamilton-Wentworth (Regional Municipality)* (1996), 28 C.H.R.R. D/81 (Com. enq. Ont.); *Le Blanc c. Société canadienne des postes* (1992), 18 C.H.R.R. D/57 (Trib. can.); *Gagnon c. Canada (Forces armées canadiennes)*, [2002] D.C.D.P. n° 4 (QL); *MacMillan c. 141187 Ventures Ltd.*

Ltd. (2001), 40 C.H.R.R. D/77 (Nfld. Bd. Inq.). A second line of cases generally follow and develop the reasoning of Beetz J. in *Brossard*, *supra*; *Dewetter v. Northland Security Guard Services Ltd.* (1996), 29 C.H.R.R. D/8 (B.C.C.H.R.); *Gipaya v. Anton's Pasta Ltd.* (1996), 27 C.H.R.R. D/326 (B.C.C.H.R.); *J. v. London Life Insurance Co.* (1999), 36 C.H.R.R. D/43 (B.C. Trib.); *Allum v. Hollyburn Properties Management Inc.* (1991), 15 C.H.R.R. D/71 (B.C.C.H.R.); *Price v. British Columbia (Ministry of Social Services and Housing)* (1991), 15 C.H.R.R. D/11 (B.C.C.H.R.); *Commission des droits de la personne du Québec v. Immeubles NI/Dia Inc.*, [1992] R.J.Q. 2977 (T.D.P.). We are of the view that the latter approach is to be preferred.

(*c.o.b.* « *Nechako North Coast Construction Services* »), [1994] B.C.C.H.R.D. No. 8 (QL); *Bailey c. Fogo Island Co-operative Society Ltd.* (2001), 40 C.H.R.R. D/77 (Com. enq. T.-N.). Un deuxième courant jurisprudentiel se range généralement à l'avis exprimé par le juge Beetz dans l'arrêt *Brossard*, précité, et développe le raisonnement qu'il y tient : *Dewetter c. Northland Security Guard Services Ltd.* (1996), 29 C.H.R.R. D/8 (B.C.C.H.R.); *Gipaya c. Anton's Pasta Ltd.* (1996), 27 C.H.R.R. D/326 (B.C.C.H.R.); *J. c. London Life Insurance Co.* (1999), 36 C.H.R.R. D/43 (B.C. Trib.); *Allum c. Hollyburn Properties Management Inc.* (1991), 15 C.H.R.R. D/171 (B.C.C.H.R.); *Price c. British Columbia (Ministry of Social Services and Housing)* (1991), 15 C.H.R.R. D/11 (B.C.C.H.R.); *Commission des droits de la personne du Québec c. Immeubles NI/Dia Inc.*, [1992] R.J.Q. 2977 (T.D.P.). À notre avis, il convient de privilégier ce deuxième courant jurisprudentiel.

53

There is little doubt that discrimination on the basis of absolute status (e.g., married/single) is prohibited by the Code. Indeed, this is discrimination in its classic form. Discrimination on the basis of relative status will also be caught by the Code where there is some rule of general application that results in differential treatment of a particular sub-group. Aptly named by the respondents as “group identity” complaints, the most common example is a general anti-nepotism policy in the employment context. Discrimination in this context occurs where the complainant's situation corresponds to that of a sub-class of persons who share an absolute status (e.g., married employees who adopt their husbands' surnames). To this point, the case law is not in conflict. All would agree that employer policies or actions of general application that provide differential treatment to a sub-category of married persons would fall within the scope of “marital status”. The *Brossard* line of cases parts ways with those that follow *Cashin* in the second type of relative status discrimination, the so-called “particular identity” complaints. These complaints involve the differential treatment of an individual based on a characteristic

Il fait peu de doute que le Code interdit la discrimination fondée sur l'état matrimonial au sens absolu (par exemple le fait d'être marié ou célibataire). Il s'agit en effet de la forme classique de discrimination. L'état matrimonial au sens relatif constituera également un motif illicite de distinction lorsque, en raison d'une règle d'application générale, un traitement différent est réservé à un sous-groupe en particulier. L'exemple le plus courant de ce que les intimés désignent judicieusement comme étant les plaintes fondées sur l' [TRADUCTION] « identité collective » est l'application d'une politique antinépotisme générale dans le domaine de l'emploi. Dans ce contexte, il y a discrimination lorsque la situation du plaignant correspond à celle d'une sous-catégorie de personnes qui partagent le même état au sens absolu (par exemple les employées mariées qui adoptent le nom de famille de leur mari). Jusque-là, la jurisprudence n'est pas contradictoire. Personne ne contesterait qu'une politique ou mesure d'application générale de l'employeur qui a pour effet de réserver un traitement différent à une sous-catégorie de personnes mariées constitue de la discrimination fondée sur l'« état matrimonial ». Les décisions qui suivent l'arrêt *Brossard* et celles qui s'alignent sur l'arrêt *Cashin* divergent quant au second type de

of the person's spouse that is objectionable to the employer.

Both the appellants and the Divisional Court below assert that particular identity complaints are beyond the scope of the Code, as they are not based on any group characteristic, but solely on the peculiar circumstances of the parties. In the absence of any identifiable group in which to locate the respondent, the behaviour does not amount to discrimination on the basis of marital status. With respect, we disagree. Similar arguments were made to this Court in *Janzen, supra*, and were summarily rejected. The employers in that case argued that sexual harassment did not constitute discrimination on the basis of sex since the conduct was based on the sexual attractiveness of the particular complainants and not their gender. Dickson C.J. held, at p. 1290:

To argue that the sole factor underlying the discriminatory action was the sexual attractiveness of the appellants and to say that their gender was irrelevant strains credulity. Sexual attractiveness cannot be separated from gender. The similar gender of both appellants is not a mere coincidence, it is fundamental to understanding what they experienced.

Enumerated grounds correspond to groups of individuals who share similar personal characteristics (e.g., individuals who are married/single). In this sense, the grounds enumerated in the Code encapsulate many groups of persons who may be exposed to prohibited conduct. This sociological fact, however, does not translate into a requirement that the complainant identify a particular group that has suffered or may potentially suffer the same discrimination. While the search for a group is a convenient means of understanding and describing the discriminatory action, it does not rise to the level of a legal requirement. In the context of the equality guarantee in the *Canadian Charter*, this Court has stated clearly

discrimination fondée sur l'état matrimonial au sens relatif, à savoir les plaintes fondées sur l'« identité particulière » du conjoint. Ces plaintes se caractérisent par le traitement différent réservé à un individu en raison d'une caractéristique de son conjoint qui est jugée inacceptable par l'employeur.

Tant les appelants que la Cour divisionnaire soutiennent que les plaintes fondées sur l'identité particulière échappent à l'application du Code, du fait qu'elles ne se fondent pas sur une caractéristique de nature collective, mais uniquement sur la situation particulière des parties. En l'absence d'un groupe identifiable auquel peut être rattaché le plaignant, le comportement reproché n'équivaut pas à de la discrimination fondée sur l'état matrimonial. En toute déférence, nous ne pouvons souscrire à cette opinion. Des arguments analogues ont été présentés à notre Cour dans l'affaire *Janzen*, précité, et ils ont été sommairement rejetés. Dans cette affaire, les employeurs prétendaient que le harcèlement sexuel ne constituait pas de la discrimination fondée sur le sexe, puisqu'il était imputable non pas au sexe des plaignantes mais à leur attrait sexuel. Le juge en chef Dickson a tiré la conclusion suivante, à la p. 1290 :

Soutenir que le seul facteur à la base de l'acte discriminatoire résidait dans l'attrait sexuel des appelantes et affirmer que leur sexe était sans importance met la crédulité à l'épreuve. L'attrait sexuel ne peut se dissocier du sexe. Ce n'est pas simple coïncidence que les deux appelantes sont du même sexe, c'est essentiel à la compréhension de ce qu'elles ont subi.

Les motifs énumérés correspondent à des groupes de personnes qui partagent des caractéristiques personnelles semblables (par exemple les personnes mariées, les personnes célibataires). En ce sens, les motifs énumérés dans le Code englobent de nombreux groupes de personnes susceptibles d'être exposées à un comportement illicite. Cette donnée sociologique n'emporte cependant pas pour le plaignant l'obligation d'établir l'existence d'un groupe particulier qui aurait été victime du même acte de discrimination ou qui pourrait l'être. Bien que la recherche d'un groupe soit un moyen permettant de bien comprendre l'acte discriminatoire et de le décrire, elle ne constitue pas une obligation légale.

that group membership is not a necessary precondition to finding discrimination (see *Law v. Canada (Minister of Employment and Immigration)*, [1999] 1 S.C.R. 497, at para. 66):

On the other hand, it may be misleading or inappropriate in some cases to speak about “membership” within a group for the purpose of a s. 15(1) claim. The *Charter* guarantees equality rights to individuals. In this respect, it must be made clear that the s. 15(1) claimant is not required to establish membership in a sociologically recognized group in order to be successful. It will always be helpful to the claimant to be able to identify a pattern of discrimination against a class of persons with traits similar to the claimant, i.e., a group, of which the claimant may consider herself or himself a member. Nonetheless, an infringement of s. 15(1) may be established by other means, and may exist even if there is no one similar to the claimant who is experiencing the same unfair treatment. [Emphasis added.]

56

To require that the complainant share with potential others an identifiable sub-category status is to impose on the complainant an additional burden that the Code does not mandate. The “group” to which the claimant belongs is already embodied in the ground enumerated by the Code. In our view, this is precisely the distinction to which Abella J.A. referred, at paras. 46-48, when she reasoned that the Code speaks of grounds, not groups:

Discrimination is not only about groups. It is also about individuals who are arbitrarily disadvantaged for reasons having largely to do with attributed stereotypes, regardless of their actual merit. While it is true that disadvantageous stereotypes usually arise when characteristics are attributed to someone based on what people in a particular group are *deemed* to be capable of, this does not mean that when dealing with a complaint, a complainant must be artificially slotted into a group category before a claim of discrimination can be upheld under the *Code*.

Whether or not a disadvantaged group can be fashioned out of the facts of any particular case is largely irrelevant. The *Code* stipulates grounds in s. 5(1), not

Dans le contexte du droit à l'égalité garanti par la *Charte canadienne*, notre Cour a clairement dit que l'appartenance à un groupe n'est pas un préalable au prononcé d'une conclusion de discrimination : voir *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 R.C.S. 497, par. 66 :

D'autre part, il peut être trompeur ou inapproprié, dans certains cas, de parler d'« appartenance » à un groupe aux fins d'une allégation fondée sur le par. 15(1). La *Charte* garantit les droits à l'égalité aux particuliers. À cet égard, il faut établir clairement que la personne qui invoque le par. 15(1) n'a pas à démontrer, pour avoir gain de cause, qu'elle fait partie d'un groupe reconnu sociologiquement. Il sera toujours utile pour un demandeur d'être en mesure de relever une pratique discriminatoire contre une catégorie de personnes possédant des caractéristiques semblables aux siennes, c.-à-d., un groupe auquel le demandeur peut considérer qu'il appartient. Néanmoins, la violation du par. 15(1) peut être démontrée à l'aide d'autres moyens et peut exister même si aucune autre personne possédant les mêmes caractéristiques que le demandeur ne subit le même traitement injuste. [Nous soulignons.]

Exiger du plaignant qu'il fasse partie, avec d'autres membres potentiels, d'une sous-catégorie identifiable équivaut à lui imposer un fardeau supplémentaire que ne commande pas le Code. Le motif énuméré dans le Code comprend déjà le « groupe » auquel appartient le plaignant. À notre avis, telle est précisément la distinction dont fait état madame le juge Abella lorsqu'elle dit, aux par. 46-48, que le Code parle de motifs et non de groupes :

[TRADUCTION] La discrimination ne s'exerce pas seulement contre des groupes. Elle touche également les particuliers qui sont défavorisés d'une manière arbitraire pour des motifs tenant à des stéréotypes, indépendamment de la valeur véritable de ces personnes. Bien qu'il soit vrai qu'il y a généralement application de stéréotypes préjudiciables lorsque certaines caractéristiques sont attribuées sur la foi de ce que les membres d'un groupe particulier sont *réputés* être capables de faire, il ne s'ensuit pas que, dans le contexte d'une plainte, le plaignant doive être classé artificiellement dans une catégorie de nature collective pour qu'une plainte de discrimination présentée en vertu du *Code* puisse être retenue.

Dans une large mesure, il importe peu qu'un groupe défavorisé puisse être circonscrit à partir des faits de l'espèce. Au paragraphe 5(1) du *Code*, le législateur a

groups. The question is whether an individual has been discriminated against on the basis of a prohibited ground, not whether he or she necessarily fits into a group requiring redress.

There is no doubt that the *Code* contemplates that an individual's membership in a group may result in discrimination based on perceived characteristics attributed to the group. Some of the grounds in s. 5(1), for example, such as race, sex or ethnic origin, anticipate arbitrary barriers attaching to individuals belonging to certain historically disadvantaged groups. But other grounds, such as family or marital status or age, may have less to do with whether a disadvantaged group emerges easily from an individual's complaint than with whether the individual, regardless of group membership, is being stereotyped or arbitrarily disadvantaged. [Emphasis in original.]

Accordingly, it is a misconception to require the complainant to demonstrate membership in an identifiable group made up of only those suffering the particular manifestation of the discrimination. It is sufficient that the individual experience differential treatment on the basis of an irrelevant personal characteristic that is enumerated in the grounds provided in the Code. It is not necessary to embark on the artificial exercise of constructing a disadvantaged subgroup to which the complainant belongs in order to bring one's self within the ambit of marital or family status within the meaning of the Code.

C. *Application to the Facts of this Case*

Having concluded that marital and family status, within the meaning of the Code, can encompass claims arising from the particular identity of the complainant's spouse or child, the proper inquiry is not whether the respondent belongs to an identifiable group but whether he was arbitrarily disadvantaged on the basis of his marital or family status. In our view, he was.

The Board of Inquiry made the following finding of fact, at para. 15, which none of the courts below nor the parties themselves dispute:

I am satisfied, based on the evidence before me, that the sole reason for Mr. A's termination was the fact that his

énuméré des motifs, non des groupes. La question est de savoir si une personne a été victime de discrimination fondée sur un motif illicite, et non si elle fait nécessairement partie d'un groupe dont la situation doit être corrigée.

Il ne fait aucun doute que, dans le *Code*, le législateur a envisagé que l'appartenance d'une personne à un groupe puisse être la source de discrimination fondée sur des caractéristiques qu'on attribue au groupe. Certains des motifs prévus au par. 5(1), par exemple la race, le sexe ou l'origine ethnique, supposent que les membres de certains groupes historiquement défavorisés font face à des obstacles arbitraires. D'autres motifs tels que l'état familial, l'état matrimonial ou l'âge ne soulèvent pas tant la question de savoir si on peut facilement dégager l'existence d'un groupe défavorisé d'une plainte individuelle, que la question de savoir si, indépendamment de son appartenance à un groupe, la personne en cause fait l'objet de stéréotypes ou est arbitrairement défavorisée. [En italique dans l'original.]

Il est donc erroné d'obliger le plaignant à établir qu'il appartient à un groupe identifiable, constitué uniquement des personnes qui sont victimes du même acte discriminatoire que celui qu'il allègue. Il suffit qu'on lui réserve un traitement différent pour l'un des motifs énumérés. Il n'est pas nécessaire de créer artificiellement un second sous-groupe auquel appartiendrait le plaignant pour que celui-ci relève du champ d'application des motifs de l'état matrimonial et de l'état familial prévus par le Code.

C. *Application aux faits de l'espèce*

Nous arrivons à la conclusion que l'état matrimonial et l'état familial au sens du Code peuvent s'entendre de l'identité particulière de l'époux ou d'un enfant du plaignant. La question qu'il convient de se poser ne consiste pas à se demander si l'intimé appartient à un groupe identifiable, mais bien s'il a été arbitrairement défavorisé en raison de son état matrimonial ou familial. À notre avis, il l'a été.

La commission d'enquête a tiré la conclusion de fait suivante, que ni les juridictions inférieures ni les parties elles-mêmes ne contestent (au par. 15) :

[TRADUCTION] La preuve me convainc que le seul motif pour lequel A a été congédié est l'allégation

57

58

59

daughter had raised allegations of sexual abuse against his employer, Mr. B.

Further, the Board of Inquiry noted that Mr. B acknowledged that he did not dismiss Mr. A for cause. Accordingly, the factual record is clear that the respondent Mr. A was dismissed from his employment because of the actions of his wife and daughter. Those actions were the operative cause of the firing.

60 The appellants also assert that the dismissal of Mr. A does not amount to discrimination because the decision was based solely on personal animosity. Even if we were to accept that assertion, the animosity did not result from any action or behaviour of Mr. A, but rather solely because of his marital and familial affiliations. Thus the appellants' automatic attribution of the wife and daughter's behaviour to Mr. A reflects stereotypical assumptions about Mr. A that have nothing to do with his individual merit or capabilities. This is precisely the kind of conduct which the Code aims to prevent.

61 We note that, in unfortunate situations such as the one at bar, a complainant's personal life and employment may become incompatible to the point that a dismissal would be justifiably based on the complainant's merits or capabilities. However, we agree with the finding of the Board that since the respondent had said nothing about the allegations and had "compartmentalized" his personal and employment situations, the decision to terminate was based on an unfounded and premature presumption of incompatibility.

62 Based on the factual findings of the Board of Inquiry in this case, we find that Mr. A was discriminated against on the basis of his marital and/or family status and, accordingly, dismiss the appeal with costs.

Appeal dismissed with costs.

Solicitors for the appellants: Ross & McBride, Hamilton.

d'abus sexuel formulée par sa fille à l'endroit de son employeur, B.

En outre, la commission d'enquête a souligné que B avait admis ne pas avoir eu de raison valable de congédier A. Il ressort donc des faits que ce dernier a été remercié à cause des actes de sa femme et de sa fille. Ce sont ces actes qui furent la cause efficiente du congédiement.

En outre, les appelants font valoir que le congédiement de A ne constitue pas un acte discriminatoire, étant donné que cette décision est uniquement le fruit d'une animosité personnelle. Même si nous retenions cette prétention, l'animosité ne résulte pas de quelque acte ou comportement de A, mais uniquement de ses liens matrimoniaux et familiaux. En conséquence, le fait pour les appelants d'imputer automatiquement à A des actes de son épouse et de sa fille témoigne de l'application à son endroit de prémisses stéréotypées, qui n'ont rien à voir avec sa valeur ou sa compétence. Il s'agit précisément du genre de conduite que le Code vise à prévenir.

Nous tenons à souligner que, dans une autre situation malencontreuse analogue à celle des parties en l'espèce, il pourrait arriver que la vie personnelle et la vie professionnelle du plaignant deviennent à ce point incompatibles qu'il serait justifié de le congédier eu égard à sa valeur ou à sa compétence. Cependant, comme l'intimé était resté muet au sujet des allégations et avait « compartimenté » sa vie personnelle et sa vie professionnelle, nous partageons l'avis de la commission d'enquête selon lequel la décision de le remercier s'appuyait sur une présomption à la fois non fondée et prématurée d'incompatibilité entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

À la lumière des conclusions de fait de la commission d'enquête, nous concluons que A a fait l'objet de discrimination fondée sur son état matrimonial, son état familial ou sur les deux et, en conséquence, nous rejetons le pourvoi avec dépens.

Pourvoi rejeté avec dépens.

Procureurs des appelants : Ross & McBride, Hamilton.

Solicitor for the respondent the Ontario Human Rights Commission: The Ontario Human Rights Commission, Toronto.

Procureur de l'intimée la Commission ontarienne des droits de la personne : La Commission ontarienne des droits de la personne, Toronto.