

**Bonnie Robichaud and the Canadian Human Rights Commission** *Appellants*

v.

**Her Majesty The Queen, as represented by the Treasury Board** *Respondent*

INDEXED AS: ROBICHAUD V. CANADA (TREASURY BOARD)

File Nos.: 19326, 19344.

1987: May 6; 1987: July 29.

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

ON APPEAL FROM THE FEDERAL COURT OF APPEAL

*Civil rights — Infringement — Liability — Female employee sexually harassed by male supervisor — Whether or not employer liable for supervisor's actions — Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33, ss. 2, 3, 7(a), (b), 41(2), (3).*

Mrs. Bonnie Robichaud filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission dated January 26, 1980 that she had been sexually harassed, discriminated against and intimidated by her employer, the Department of National Defence, and that Dennis Brennan, her supervisor, was the person who had sexually harassed her. The Human Rights Tribunal appointed to inquire into Robichaud's complaint found that a number of sexual encounters had taken place between her and Brennan, but dismissed the complaint against Brennan and against the employer. A Review Tribunal found, on appeal, that Brennan had sexually harassed Robichaud and that the Department of National Defence was strictly liable for the actions of its supervisory personnel. Assessment of damages, however, was postponed until further argument had been heard. The Federal Court of Appeal dismissed Brennan's application for judicial review but allowed that of The Queen. The Court set aside the decision of the Review Tribunal, and referred the matter back to it on the basis that Robichaud's complaint against the Crown was not sustainable. The latter decision was appealed to this Court. At issue here is whether or not an employer is responsible for the unauthorized discriminatory acts of its employees in the

**Bonnie Robichaud et la Commission canadienne des droits de la personne** *Appelantes*

a c.

**Sa Majesté La Reine, représentée par le Conseil du Trésor** *Intimée*

RÉPERTORIÉ: ROBICHAUD C. CANADA (CONSEIL DU TRÉSOR)

N<sup>os</sup> du greffe: 19326, 19344.

1987: 6 mai; 1987: 29 juillet.

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

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE

d *Libertés publiques — Violation — Responsabilité — Employée harcelée sexuellement par un surveillant — L'employeur est-il responsable des actes du surveillant? — Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, chap. 33, art. 2, 3, 7a), b), 41(2), (3).*

e Madame Bonnie Robichaud a déposé auprès de la Commission canadienne des droits de la personne une plainte en date du 26 janvier 1980, dans laquelle elle alléguait avoir été victime de harcèlement sexuel, de discrimination et d'intimidation de la part de son employeur le ministère de la Défense nationale, et que Dennis Brennan, son surveillant, était la personne qui l'avait harcelée sexuellement. Le tribunal des droits de la personne constitué pour examiner la plainte de M<sup>me</sup> Robichaud a conclu qu'il y avait eu plusieurs rencontres de caractère sexuel entre M<sup>me</sup> Robichaud et M. Brennan, mais il a rejeté la plainte portée contre ce dernier et contre l'employeur. Un appel a été interjeté devant un tribunal d'appel qui a jugé que M. Brennan avait harcelé sexuellement M<sup>me</sup> Robichaud et que le ministère de la Défense nationale était strictement responsable des actes de son personnel de surveillance. La décision sur la question des dommages-intérêts a toutefois été reportée jusqu'à ce que d'autres arguments soient présentés. La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande d'examen judiciaire de M. Brennan, mais a accueilli celle de La Reine. La cour a annulé la décision du tribunal d'appel et a renvoyé l'affaire devant lui pour le motif que la plainte de M<sup>me</sup> Robichaud contre Sa Majesté était sans fondement. Ce dernier arrêt a été porté en appel devant cette Cour. La question en litige dans la présente affaire est de savoir si, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un employeur est responsable des

course of their employment under the *Canadian Human Rights Act*.

*Held*: The appeal should be allowed.

*Per* Dickson C.J. and McIntyre, Lamer, Wilson, La Forest and L'Heureux-Dubé JJ.: The *Canadian Human Rights Act* contemplates the imposition of liability on employers for all acts of their employees "in the course of employment". This expression must, in view of the purposes of the Act, be interpreted as meaning job-related. No label need be attached to this type of liability; it is purely statutory, though it serves a purpose somewhat similar to that of vicarious liability in tort by placing responsibility for an organization on those who control it and are in a position to take effective remedial action to remove undesirable conditions.

Since the Act is essentially concerned with the removal of discrimination, as opposed to punishing anti-social behaviour, the motives or intentions of those who discriminate are not central to its concerns. Rather, the Act is directed to redressing socially undesirable conditions quite apart from the reasons for their existence. Theories of employer liability developed in the context of criminal or quasi-criminal conduct are therefore completely beside the point as being fault oriented. The liability of an employer, too, ought not be based on vicarious liability, as developed under the law of tort, which was confined to activities done within the confines of a person's job, but rather in terms of the purpose of the Act. The remedial objectives of the Act would be stultified if its remedies, especially those set out in ss. 41 and 42, were not available as against the employer. The Act is concerned with the effects of discrimination rather than its causes (or motivations): only an employer can remedy undesirable effects and only an employer can provide the most important remedy—a healthy work environment. The legislative emphasis on prevention and elimination of undesirable conditions, rather than on fault, moral responsibility and punishment, supports making the Act's carefully crafted remedies effective. If the Act is to achieve its purpose, the Commission must be empowered to strike at the heart of the problem, to prevent its recurrence and to require that steps be taken to enhance the work environment.

actes discriminatoires accomplis sans autorisation par ses employés dans le cadre de leurs emplois.

*Arrêt*: Le pourvoi est accueilli.

Le juge en chef Dickson et les juges McIntyre, Lamer, Wilson, La Forest et L'Heureux-Dubé: La *Loi canadienne sur les droits de la personne* envisage de rendre les employeurs responsables de tous les actes accomplis par leurs employés «dans le cadre de leurs emplois». Compte tenu des objets de la Loi, cette expression doit être interprétée comme signifiant «relié à l'emploi». Ce type de responsabilité se passe de tout qualificatif; elle découle purement et simplement de la loi quoiqu'elle réponde à un objectif quelque peu semblable à celui de la responsabilité du fait d'autrui en matière délictuelle, du fait qu'elle impose la responsabilité d'un organisme à ceux qui en ont le contrôle et qui peuvent prendre des mesures réparatrices efficaces en vue d'éliminer les conditions peu souhaitables qui peuvent exister.

Puisque la Loi s'attache essentiellement à l'élimination de toute discrimination plutôt qu'à la punition d'une conduite antisociale, les motifs ou les intentions des auteurs d'actes discriminatoires ne constituent pas une préoccupation majeure du législateur. Au contraire, la Loi vise à remédier à des conditions socialement peu souhaitables, et ce, sans égard aux raisons de leur existence. Les théories de la responsabilité de l'employeur qui ont été établies à l'égard d'une conduite criminelle ou quasi criminelle, étant axées sur la faute, n'ont donc absolument aucune pertinence en l'espèce. La responsabilité d'un employeur ne devrait pas non plus reposer sur la notion de la responsabilité du fait d'autrui en matière délictuelle, dont l'application se limite aux actes qu'une personne accomplit dans l'exercice de ses fonctions. Sa responsabilité doit plutôt être établie en fonction de l'objet de la Loi. Les objectifs réparateurs de la Loi perdraient toute leur valeur si les redressements qu'elle prévoit, surtout ceux énoncés aux art. 41 et 42, ne pouvaient pas être obtenus contre l'employeur. La Loi s'intéresse aux effets de la discrimination plutôt qu'à ses causes (ou aux motifs qui la sous-tendent): seul l'employeur peut remédier à des effets peu souhaitables et seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain. La Loi met l'accent sur la prévention et l'élimination de conditions peu souhaitables plutôt que sur la faute, la responsabilité morale et la punition, c'est pourquoi il convient d'assurer l'efficacité des redressements soigneusement conçus par le législateur. L'objet de la Loi ne peut être atteint que si la Commission est investie du pouvoir de s'attaquer au cœur du problème, d'empêcher qu'il ne se pose de nouveau et d'exiger que des mesures soient prises pour améliorer le milieu de travail.

*Per Le Dain J.*: The appeal should be allowed for the reasons of La Forest J. The Act contemplates in ss. 4 and 41(2) that relief will be available against the person found to be engaging or to have engaged in a discriminatory practice. It is an implication of the word "indirectly" in s. 7 and the nature of the relief available under s. 41(2) that a discriminatory practice by the employee is to be considered a discriminatory practice by the employer as well, whether or not authorized or intended by the latter.

#### Cases Cited

**Applied:** *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536; **referred to:** *Insurance Corporation of British Columbia v. Heerspink*, [1982] 2 S.C.R. 145; *Canadian National Railway Co. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)*, [1987] 1 S.C.R. 1114; *Bhinder v. Canadian National Railway Co.*, [1985] 2 S.C.R. 561; *Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson*, 106 S.Ct. 2399 (1986); *Re Nelson and Byron Price & Associates Ltd.* (1981), 122 D.L.R. (3d) 340.

#### Statutes and Regulations Cited

*Canadian Human Rights Act*, S.C. 1976-77, c. 33, ss. 2, 3, 4, 7(a), (b), 39, 41(2), (3), 42, 63(1).  
*Federal Court Act*, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28.

APPEAL from a judgment of the Federal Court of Appeal, [1984] 2 F.C. 799, (1985), 57 N.R. 116, setting aside a judgment of the Review Tribunal which had allowed an appeal from a judgment of a Human Rights Tribunal appointed under the *Canadian Human Rights Act*, and referring the matter back to that Tribunal. Appeal allowed.

*Michael L. Phelan* and *K. Scott McLean*, for the appellant Bonnie Robichaud.

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

*Graham Garton, Q.C.*, for the respondent.

*Le juge Le Dain*: Le pourvoi doit être accueilli pour les motifs donnés par le juge La Forest. La Loi envisage, à l'art. 4 et au par. 41(2), qu'un redressement peut être obtenu contre la personne trouvée coupable d'un acte discriminatoire. Il ressort implicitement du mot «indirectement» à l'art. 7 et de la nature du redressement qui peut être obtenu en vertu du par. 41(2) que l'acte discriminatoire d'un employé doit être aussi considéré comme l'acte discriminatoire de l'employeur, qu'il ait été ou non autorisé ou voulu par ce dernier.

#### Jurisprudence

**Arrêt appliqué:** *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536; **arrêts mentionnés:** *Insurance Corporation of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145; *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114; *Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1985] 2 R.C.S. 561; *Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson*, 106 S.Ct. 2399 (1986); *Re Nelson and Byron Price & Associates Ltd.* (1981), 122 D.L.R. (3d) 340.

#### Lois et règlements cités

*Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, chap. 33, art. 2, 3, 4, 7a), b), 39, 41(2), (3), 42, 63(1).  
*Loi sur la Cour fédérale*, S.R.C. 1970 (2<sup>e</sup> Supp.), chap. 10, art. 28.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel fédérale, [1984] 2 C.F. 799, (1985), 57 N.R. 116, qui a annulé la décision du tribunal d'appel qui avait accueilli l'appel d'une décision d'un tribunal des droits de la personne constitué en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et qui avait renvoyé l'affaire devant ce tribunal. Pourvoi accueilli.

*Michael L. Phelan* et *K. Scott McLean*, pour l'appelante Bonnie Robichaud.

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

*Graham Garton, c.r.*, pour l'intimée.

The judgment of Dickson C.J. and McIntyre, Lamer, Wilson, La Forest and L'Heureux-Dubé JJ. was delivered by

Version française du jugement du juge en chef Dickson et des juges McIntyre, Lamer, Wilson, La Forest et L'Heureux-Dubé rendu par

LA FOREST J.—The issue in this case is whether an employer is responsible for the unauthorized discriminatory acts of its employees in the course of their employment under the *Canadian Human Rights Act*, S.C. 1976-77, c. 33, as amended, as it stood before the enactment in 1983 of ss. 48(5) and (6) of the Act which now deal specifically with the issue; see S.C. 1980-81-82-83, c. 143, s. 23.

a LE JUGE LA FOREST—La question en litige dans la présente affaire est de savoir si un employeur est responsable des actes discriminatoires accomplis sans autorisation par ses employés dans le cadre de leurs emplois, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, chap. 33 et ses modifications, avant l'adoption en 1983 des par. 48(5) et (6) de la Loi, qui traitent maintenant spécifiquement de cette question: voir S.C. 1980-81-82-83, chap. 143, art. 23.

### Background

The facts, so far as necessary for the disposition of this appeal, may be briefly stated. Mrs. Bonnie Robichaud filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission dated January 26, 1980 that she had been sexually harassed, discriminated against and intimidated by her employer, the Department of National Defence, and that Dennis Brennan, her supervisor, was the person who had sexually harassed her.

Robichaud began employment with the Department of National Defence at the Air Defence Command base in North Bay, Ontario, as a cleaner in 1977. She was later promoted to the position of lead hand effective November 20, 1978, subject to a six-month probationary period lasting until May 20, 1979. Throughout the period, Brennan was Foreman of the Cleaning Department on the Base and had full responsibility for the cleaning operation. He supervised two Area Foremen who in turn supervised the lead hands including Robichaud. Robichaud's Area Foreman assigned her geographic workplace, workload and the cleaning staff she supervised. Brennan had the principal input into the employer's decision with respect to the satisfactory completion of Robichaud's probationary period. Brennan was supervised by the Base

### Historique

Voici un bref exposé des faits dans la mesure où ils sont nécessaires pour statuer sur le présent pourvoi. Madame Bonnie Robichaud a déposé auprès de la Commission canadienne des droits de la personne une plainte en date du 26 janvier 1980, dans laquelle elle alléguait avoir été victime de harcèlement sexuel, de discrimination et d'intimidation de la part de son employeur le ministère de la Défense nationale, et que Dennis Brennan, son surveillant, était la personne qui l'avait harcelée sexuellement.

En 1977, M<sup>me</sup> Robichaud a commencé à travailler comme nettoyeuse pour le ministère de la Défense nationale sur la base du Commandement de la défense aérienne à North Bay (Ontario). Plus tard, elle a été promue au poste de chef d'équipe qu'elle devait occuper à compter du 20 novembre 1978, sous réserve d'une période d'essai de six mois qui prendrait fin le 20 mai 1979. Au cours de cette période, M. Brennan était contremaître du service de nettoyage de la base et était pleinement responsable des travaux de nettoyage. Il avait sous sa surveillance deux contremaîtres de secteur qui, pour leur part, dirigeaient les chefs d'équipe dont M<sup>me</sup> Robichaud. Le contremaître de secteur de M<sup>me</sup> Robichaud déterminait à quel endroit elle devait travailler, fixait sa charge de travail et désignait le personnel dont elle aurait la surveillance. Monsieur Brennan avait voix prépondérante dans la décision de l'employeur de garder ou non M<sup>me</sup> Robichaud après sa période d'essai. Quant à

Administrative Officer and ultimately the Base Commanding Officer.

A Human Rights Tribunal was appointed under s. 39 of the *Canadian Human Rights Act* to inquire into Robichaud's complaint. The Tribunal found that a number of encounters of a sexual nature had occurred between her and Brennan, but dismissed the complaint against Brennan and against the employer. However, an appeal to a Review Tribunal was allowed. The Review Tribunal found that Brennan had sexually harassed Robichaud and that the Department of National Defence was strictly liable for the actions of its supervisory personnel. However, it postponed the assessment of damages until further argument was heard.

Both Brennan and The Queen, as represented by the Treasury Board (for the Department of National Defence), filed applications under s. 28 of the *Federal Court Act*, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, requesting the Federal Court of Appeal to review and set aside the decision of the Review Tribunal. Both applications were heard at the same time. Brennan's application was dismissed, but that of The Queen was allowed, MacGuigan J. dissenting. The court set aside the decision of the Review Tribunal, and referred the matter back to it on the basis that Robichaud's complaint against the Crown was not sustainable. The latter decision was appealed to this Court.

### Preliminary Observations

As is well-known, the *Canadian Human Rights Act* prohibits discriminatory practices in, among other activities, employment on a number of grounds, including sex (s. 3). Specifically, the present case is alleged to fall under s. 7 of the Act which reads as follows:

7. It is a discriminatory practice, directly or indirectly,

(a) to refuse to employ or continue to employ any individual, or

M. Brennan, il relevait du chef des services administratifs et, en dernière analyse, du commandant de la base.

a Un tribunal des droits de la personne a été constitué, en vertu de l'art. 39 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour examiner la plainte de M<sup>me</sup> Robichaud. Ce tribunal a conclu qu'il y avait eu plusieurs rencontres de caractère sexuel entre M<sup>me</sup> Robichaud et M. Brennan, mais il a rejeté la plainte portée contre ce dernier et contre l'employeur. L'appel interjeté devant un tribunal d'appel a été accueilli. Le tribunal d'appel a jugé que M. Brennan avait harcelé sexuellement M<sup>me</sup> Robichaud et que le ministère de la Défense nationale était strictement responsable des actes de son personnel de surveillance. Il a toutefois reporté sa décision sur la question des dommages-intérêts jusqu'à ce que d'autres arguments aient été présentés.

Monsieur Brennan et la Reine, représentée par le Conseil du Trésor (pour le compte du ministère de la Défense nationale), ont tous les deux demandé à la Cour d'appel fédérale d'examiner et d'annuler la décision du tribunal d'appel, conformément à l'art. 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, S.R.C. 1970 (2<sup>e</sup> Supp.), chap. 10. Les deux demandes ont été entendues simultanément. On a rejeté celle de M. Brennan, mais celle de La Reine a été accueillie, le juge MacGuigan étant dissident. La cour a annulé la décision du tribunal d'appel et a renvoyé l'affaire devant lui pour le motif que la plainte de M<sup>me</sup> Robichaud contre Sa Majesté était sans fondement. Ce dernier arrêt a été porté en appel devant cette Cour.

### Observations préliminaires

Il est bien connu que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit dans certains domaines, dont celui de l'emploi, les actes discriminatoires fondés notamment sur le sexe (art. 3). Plus précisément, on allègue que la présente affaire relève de l'art. 7 de la Loi, dont voici le texte:

7. Constitue un acte discriminatoire le fait

a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu, ou

(b) in the course of employment, to differentiate adversely in relation to an employee,

on a prohibited ground of discrimination. [Emphasis added.]

In this Court, it was not questioned that sexual harassment in the course of employment constituted discrimination on the ground of sex or that the actions of Brennan amounted to sexual harassment. The sole question for this Court, therefore, is whether such actions can be attributed to the employer, here the Crown, to which the Act applies by virtue of s. 63(1).

### Analysis

In the Court of Appeal and in the arguments before this Court, considerable attention was given to various theories supporting the liability of an employer for the acts of its employees, such as vicarious liability in tort and strict liability in the quasi-criminal context. As Thurlow C.J. notes, however, the place to start is necessarily the Act, the words of which, like those of other statutes, must be read in light of its nature and purpose.

The purpose of the Act is set forth in s. 2 as being to extend the laws of Canada to give effect to the principle that every individual should have an equal opportunity with other individuals to live his or her own life without being hindered by discriminatory practices based on certain prohibited grounds of discrimination, including discrimination on the ground of sex. As McIntyre J., speaking for this Court, recently explained in *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536, the Act must be so interpreted as to advance the broad policy considerations underlying it. That task should not be approached in a niggardly fashion but in a manner befitting the special nature of the legislation, which he described as "not quite constitutional"; see also *Insurance Corporation of British Columbia v. Heerspink*, [1982] 2 S.C.R. 145, per Lamer J., at pp. 157-58. By this expression, it is not suggested, of course, that the Act is somehow entrenched but rather that it

b) de défavoriser un employé,

directement ou indirectement, pour un motif de distinction illicite. [Je souligne.]

<sup>a</sup> En cette Cour, on n'a pas contesté que le harcèlement sexuel commis dans le cadre d'un emploi constitue de la discrimination fondée sur le sexe ni que les actes de M. Brennan constituaient du harcèlement sexuel. La seule question qui se pose à <sup>b</sup> cette Cour est donc de savoir si ces actes peuvent être imputés à l'employeur, en l'occurrence Sa Majesté à qui la Loi s'applique en vertu du par. 63(1).

<sup>c</sup> Analyse

En Cour d'appel et dans les plaidoiries devant cette Cour, on s'est beaucoup attardé sur les différentes théories, telles la responsabilité du fait d'autrui en matière délictuelle et la responsabilité stricte en matière quasi criminelle, selon lesquelles l'employeur est responsable des actes de ses employés. Cependant, comme le fait remarquer le juge en chef Thurlow, il faut nécessairement prendre comme point de départ la Loi elle-même dont le texte, à l'instar de celui des autres lois, doit être interprété en fonction de sa nature et de son objet.

<sup>f</sup> Suivant son art. 2, la Loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet au principe selon lequel tous ont droit à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment de motifs de distinction illicites dont ceux fondés sur le sexe. Comme le juge McIntyre l'a expliqué récemment, au nom de la Cour, dans *l'arrêt Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, <sup>g</sup> [1985] 2 R.C.S. 536, on doit interpréter la Loi de manière à promouvoir les considérations de politique générale qui la sous-tendent. Il s'agit là d'une tâche qui devrait être abordée non pas parcimonieusement mais d'une manière qui tienne compte de la nature spéciale d'une telle loi dont le juge McIntyre a dit qu'elle «n'est pas vraiment de nature constitutionnelle»; voir également *Insurance Corporation of British Columbia v. Heerspink*, <sup>h</sup> [1982] 2 R.C.S. 145, le juge Lamer, aux pp. 157 et 158. Bien sûr, ce que laisse entendre cette expression n'est pas que la loi en cause est en quelque

incorporates certain basic goals of our society. More recently still, Dickson C.J. in *Canadian National Railway Co. v. Canada (Canadian Human Rights Commission)* (the *Action Travail des Femmes* case), [1987] 1 S.C.R. 1114, emphasized that the rights enunciated in the Act must be given full recognition and effect consistent with the dictates of the *Interpretation Act* that statutes must be given such fair, large and liberal interpretation as will best ensure the attainment of their objects.

It is worth repeating that by its very words, the Act (s. 2) seeks "to give effect" to the principle of equal opportunity for individuals by eradicating invidious discrimination. It is not primarily aimed at punishing those who discriminate. McIntyre J. puts the same thought in these words in *O'Malley* at p. 547:

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

Since the Act is essentially concerned with the removal of discrimination, as opposed to punishing anti-social behaviour, it follows that the motives or intention of those who discriminate are not central to its concerns. Rather, the Act is directed to redressing socially undesirable conditions quite apart from the reasons for their existence. *O'Malley* makes it clear that "an intention to discriminate is not a necessary element of the discrimination generally forbidden in Canadian human rights legislation" (at p. 547). This legislation creates what are "essentially civil remedies" (p. 549). McIntyre J. there explains that to require intention would make the Act unworkable. He has this to say at p. 549:

To take the narrower view and hold that intent is a required element of discrimination under the Code would seem to me to place a virtually insuperable barrier

sorte enchâssée dans la Constitution, mais plutôt qu'elle exprime certains objectifs fondamentaux de notre société. Plus récemment encore, dans l'arrêt *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)* (l'arrêt *Action Travail des Femmes*), [1987] 1 R.C.S. 1114, le juge en chef Dickson a souligné la nécessité de reconnaître et de donner effet pleinement aux droits énoncés dans ladite loi, conformément à la *Loi d'interprétation* qui exige que les lois soient interprétées de la façon juste, large et libérale la plus propre à assurer la réalisation de leurs objets.

Il vaut la peine de répéter que, de par son texte même, la Loi (à l'art. 2) vise à «donner effet» au principe de l'égalité des chances pour tous en supprimant les distinctions injustes. Son but premier n'est pas de punir ceux qui pratiquent la discrimination. À la page 547 de l'arrêt *O'Malley*, le juge McIntyre exprime la même idée en ces termes:

Le Code vise la suppression de la discrimination. C'est là l'évidence. Toutefois, sa façon principale de procéder consiste non pas à punir l'auteur de la discrimination, mais plutôt à offrir une voie de recours aux victimes de la discrimination. C'est le résultat ou l'effet de la mesure dont on se plaint qui importe.

Puisque la Loi s'attache essentiellement à l'élimination de toute discrimination plutôt qu'à la punition d'une conduite antisociale, il s'ensuit que les motifs ou les intentions des auteurs d'actes discriminatoires ne constituent pas une des préoccupations majeures du législateur. Au contraire, la Loi vise à remédier à des conditions socialement peu souhaitables, et ce, sans égard aux raisons de leur existence. Il se dégage nettement de l'arrêt *O'Malley* que «l'intention d'établir une distinction n'est pas un élément essentiel de la discrimination qui est généralement interdite dans les lois canadiennes sur les droits de la personne» (à la p. 547). Ces lois créent «essentiellement de[s] voies de recours civiles» (à la p. 549). Comme l'explique le juge McIntyre, exiger qu'il y ait intention aurait pour effet de rendre la Loi inapplicable. Voici ce qu'il affirme, à la p. 549:

Adopter un point de vue plus étroit pour conclure que l'intention constitue un élément nécessaire de la discrimination en vertu du Code serait, me semble-t-il, élever

er in the way of a complainant seeking a remedy. It would be extremely difficult in most circumstances to prove motive, and motive would be easy to cloak in the formation of rules which, though imposing equal standards, could create, as in *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971), injustice and discrimination by the equal treatment of those who are unequal (*Dennis v. United States*, 339 U.S. 162 (1950), at p. 184).

The foregoing remarks were made in the context of a provincial human rights code, but they are equally applicable to the federal Act; see *Bhinder v. Canadian National Railway Co.*, [1985] 2 S.C.R. 561, at p. 586, per McIntyre J. In the latter case, similar views to those of McIntyre J. in *O'Malley* were expressed, albeit in dissent, by Dickson C.J., at pp. 569 and 571. The same approach is again inherent in the Chief Justice's judgment in *Canadian National Railway Co. (Action Travail des Femmes)*, *supra*.

The interpretative principles I have set forth seem to me to be largely dispositive of this case. To begin with, they dispose of the argument that one should have reference to theories of employer liability developed in the context of criminal or quasi-criminal conduct. These are completely beside the point as being fault oriented, for, as we saw, the central purpose of a human rights Act is remedial—to eradicate anti-social conditions without regard to the motives or intention of those who cause them.

The last observation also goes some way towards disposing of the theory that the liability of an employer ought to be based on vicarious liability developed under the law of tort. On this issue, counsel for the Crown placed considerable reliance on the requirement in s. 7(b) that the act complained of must have been done in the course of employment. It is clear, however, that that limitation, as developed under the doctrine of vicarious liability in tort cannot meaningfully be applied to the present statutory scheme. For in torts what is

une barrière pratiquement insurmontable pour le plaignant qui demande réparation. Il serait extrêmement difficile dans la plupart des cas de prouver le mobile et il serait facile de camoufler ce mobile en formulant des règles qui, tout en imposant des normes d'égalité, créeraient, comme dans l'affaire *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971), des injustices et de la discrimination en traitant également ceux qui sont inégaux (*Dennis v. United States*, 339 U.S. 162 (1950), à la p. 184).

Les observations qui précèdent ont été faites relativement à un code provincial des droits de la personne, mais elles s'appliquent tout aussi bien à la loi fédérale: voir *Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1985] 2 R.C.S. 561, à la p. 586, le juge McIntyre. Dans ce dernier arrêt, un point de vue semblable à celui du juge McIntyre dans l'arrêt *O'Malley* est exprimé, quoique dans des motifs de dissidence, par le juge en chef Dickson, aux pp. 569 et 571. Le même point de vue est également inhérent aux motifs rédigés par le Juge en chef dans l'arrêt *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (Action Travail des Femmes)*, précité.

Les principes d'interprétation que j'ai énoncés me semblent largement décisifs en l'espèce. Pour commencer, ils réfutent l'argument voulant qu'on doive se reporter à des théories de la responsabilité de l'employeur qui ont été établies à l'égard d'une conduite criminelle ou quasi criminelle. Ces théories, étant axées sur la faute, n'ont absolument aucune pertinence en l'espèce, car, comme nous l'avons vu, une loi relative aux droits de la personne a un but essentiellement réparateur qui consiste à éliminer des conditions antisociales sans égards aux motifs ou intentions de ceux qui en sont à l'origine.

Cette dernière observation contribue également en quelque sorte à écarter la thèse selon laquelle la responsabilité d'un employeur devrait reposer sur la notion de la responsabilité du fait d'autrui en matière délictuelle. À ce sujet, l'avocat de Sa Majesté a beaucoup insisté sur l'exigence de l'al. 7b), selon laquelle l'acte reproché doit avoir été accompli dans le cadre de l'emploi. Toutefois, il est clair que cette limite, fixée en vertu du principe de la responsabilité du fait d'autrui en matière délictuelle, ne peut pas être appliquée d'une manière



aimed at are activities somehow done within the confines of the job a person is engaged to do, not something, like sexual harassment, that is not really referable to what he or she was employed to do. The purpose of the legislation is to remove certain undesirable conditions, in this context in the workplace, and it would seem odd if under s. 7(a) an employer would be liable for sexual harassment engaged in by an employee in the course of hiring a person, but not be liable when that employee does so in the course of supervising another employee, particularly an employee on probation. It would appear more sensible and more consonant with the purpose of the Act to interpret the phrase "in the course of employment" as meaning work- or job-related, especially when that phrase is prefaced by the words "directly or indirectly". Interestingly, in adding "physical handicap" as a prohibited ground of discrimination in the workplace (s. 3), the phrase used is "in matters related to employment".

Any doubt that might exist on the point is completely removed by the nature of the remedies provided to effect the principles and policies set forth in the Act. This is all the more significant because the Act, we saw, is not aimed at determining fault or punishing conduct. It is remedial. Its aim is to identify and eliminate discrimination. If this is to be done, then the remedies must be effective, consistent with the "almost constitutional" nature of the rights protected.

What then are the remedies provided by the Act? Section 4, after providing that a discriminatory practice may be the subject of a complaint under the Act, goes on to say that anyone who is found to be engaging or to have engaged in such a practice may be made subject to an order under ss. 41 and 42. Subsections 41(2) and (3) are particularly relevant; they read as follows:

significative au présent régime législatif. Car en matière délictuelle, ce qui est visé ce sont les actes qu'une personne accomplit de quelque manière dans l'exercice des fonctions pour lesquelles elle a été engagée et non pas quelque chose, comme le harcèlement sexuel, qui n'a vraiment rien à voir avec le travail pour lequel la personne a été embauchée. La Loi a pour objet de supprimer certaines conditions peu souhaitables qui, en l'es-  
 a pèce, ont cours dans le milieu de travail, et il semblerait étrange qu'en vertu de l'al. 7a) un employeur soit responsable du harcèlement sexuel auquel se livre un employé lors de l'embauchage d'une personne, sans que sa responsabilité ne soit engagée lorsque cet employé agit ainsi dans le cadre de la surveillance d'un autre employé, en particulier un employé stagiaire. Il semblerait plus raisonnable et plus conforme à l'objet de la Loi d'interpréter l'expression «*in the course of employ-*  
 b *ment*» que l'on trouve dans le texte anglais de l'article, comme signifiant «*lié aux fonctions ou à l'emploi*», surtout quand cette expression est précédée par les mots «*directly or indirectly*» («*directe-*  
 c *ment ou indirectement*»). Fait intéressant, en interdisant en milieu de travail la discrimination fondée sur «*un handicap physique*» (art. 3), le législateur a utilisé l'expression «*en matière d'emploi*».

Tout doute qui pourrait subsister à cet égard est complètement dissipé par la nature des redressements prévus pour donner effet aux principes et aux politiques énoncés dans la Loi. Cela est d'autant plus révélateur que la Loi, nous l'avons vu, ne vise pas à déterminer la faute ni à punir une conduite. Elle est de nature réparatrice. Elle vise à déceler les actes discriminatoires et à les supprimer. Pour ce faire, il faut que les redressements  
 d soient efficaces et compatibles avec la nature «*quasi constitutionnelle*» des droits protégés.

Quels sont donc les redressements prévus par la Loi? L'article 4 dispose qu'un acte discriminatoire peut faire l'objet d'une plainte en vertu de la Loi, puis ajoute que toute personne reconnue coupable d'un tel acte peut faire l'objet des ordonnances prévues aux art. 41 et 42. Les paragraphes 41(2) et (3) sont particulièrement pertinents; ils sont ainsi conçus:

## 41. ...

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

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

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

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

(d) that such person compensate the victim, as the Tribunal may consider proper, for any or all additional cost of obtaining alternative goods, services, facilities or accommodation and any expenses incurred by the victim as a result of the discriminatory practice.

(3) In addition to any order that the Tribunal may make pursuant to subsection (2), if the Tribunal finds that

(a) a person is engaging or has engaged in a discriminatory practice wilfully or recklessly, or

(b) the victim of the discriminatory practice has suffered in respect of feelings or self-respect as a result of the practice,

the Tribunal may order the person to pay such compensation to the victim, not exceeding five thousand dollars, as the Tribunal may determine. [Emphasis added.]

It is clear to me that the remedial objectives of the Act would be stultified if the above remedies were not available as against the employer. As MacGuigan J. observed in the Court of Appeal, [1984] 2 F.C. 799, at p. 845:

The broad remedies provided by section 41, the general necessity for effective follow-up, including the cessation of the discriminatory practice, imply a similar responsibility on the part of the employer. That is most

## 41. ...

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

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

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

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

d) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction qu'il fixe, des frais supplémentaires causés, pour recourir à d'autres biens, services, installations ou moyens d'hébergement, et des dépenses entraînées par l'acte.

(3) Outre les pouvoirs que lui confère le paragraphe (2), le tribunal, ayant conclu

a) que la personne a commis l'acte discriminatoire de propos délibéré ou avec négligence, ou

b) que la victime a souffert un préjudice moral par suite de l'acte discriminatoire,

peut ordonner à la personne de payer à la victime une indemnité maximale de cinq mille dollars. [Je souligne.]

Il me paraît évident que les objectifs réparateurs de la Loi perdraient toute leur valeur si les redressements énumérés ci-dessus ne pouvaient pas être obtenus contre l'employeur. Comme l'a fait remarquer le juge MacGuigan en Cour d'appel, [1984] 2 C.F. 799, à la p. 845:

Les mesures de redressement étendues que prévoit l'article 41 et, de façon générale, la nécessité d'assurer un suivi et de mettre fin aux actes discriminatoires, supposent une responsabilité semblable de la part de

clearly the case with respect to the requirement in paragraph 41(2)(a) that the person against whom an order is made "take measures, including the adoption of a special program, plan or arrangement . . . to prevent the same or a similar practice occurring in the future". Only an employer could fulfil such a mandate.

MacGuigan J.'s comment equally applies to an order to make available the rights denied to the victims under para. (b). Who but the employer could order reinstatement? This is true as well of para. (c) which provides for compensation for lost wages and expenses. Indeed, if the Act is concerned with the effects of discrimination rather than its causes (or motivations), it must be admitted that only an employer can remedy undesirable effects; only an employer can provide the most important remedy—a healthy work environment. The legislative emphasis on prevention and elimination of undesirable conditions, rather than on fault, moral responsibility and punishment, argues for making the Act's carefully crafted remedies effective. It indicates that the intention of the employer is irrelevant, at least for purposes of s. 41(2). Indeed, it is significant that s. 41(3) provides for additional remedies in circumstances where the discrimination was reckless or wilful (i.e., intentional). In short, I have no doubt that if the Act is to achieve its purpose, the Commission must be empowered to strike at the heart of the problem, to prevent its recurrence and to require that steps be taken to enhance the work environment.

Not only would the remedial objectives of the Act be stultified if a narrower scheme of liability were fashioned; the educational objectives it embodies would concomitantly be vitiated. If, as was suggested by the Court of Appeal, society must wait for a Minister (who is already subject to public scrutiny) to discriminate before the Act comes into operation, how effective can the educational function of the Act be? More importantly, the interpretation I have proposed makes

l'employeur. Cela ressort nettement de l'alinéa 41(2)a) qui exige de la personne trouvée coupable de l'acte discriminatoire «de prendre des mesures destinées à prévenir les actes semblables . . . celles-ci peuvent comprendre l'adoption d'une proposition relative à des programmes, des plans ou des arrangements spéciaux». Seul un employeur peut remplir un tel mandat.

La remarque du juge MacGuigan s'applique également à une ordonnance, rendue en vertu de l'al. b), enjoignant d'accorder à la victime les droits dont elle a été privée. Qui d'autre que l'employeur pouvait ordonner la réintégration? Il en va de même de l'al. c) qui prescrit l'indemnisation pour les pertes de salaire et les dépenses. En fait, si la Loi s'intéresse aux effets de la discrimination plutôt qu'à ses causes (ou motifs qui la sous-tendent), force est de reconnaître que seul l'employeur peut remédier à des effets peu souhaitables; seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain. La Loi met l'accent sur la prévention et l'élimination de conditions peu souhaitables plutôt que sur la faute, la responsabilité morale et la punition, c'est pourquoi il convient d'assurer l'efficacité des redressements soigneusement conçus par le législateur. Cela indique que l'intention de l'employeur n'est pas pertinente, du moins aux fins du par. 41(2). Il importe d'ailleurs de souligner que le par. 41(3) prévoit des redressements supplémentaires pour le cas où l'acte discriminatoire a été commis avec négligence ou de propos délibéré (c.-à-d. intentionnellement). Bref, je suis convaincu que l'objet de la Loi ne peut être atteint que si la Commission est investie du pouvoir de s'attaquer au cœur du problème, d'empêcher qu'il ne se pose de nouveau et d'exiger que des mesures soient prises pour améliorer le milieu de travail.

La conception d'un régime de responsabilité plus restreint aurait pour effet non seulement de faire perdre toute valeur aux objectifs réparateurs de la Loi, mais en même temps d'annuler les objets éducatifs qu'elle comporte. Si, comme l'a laissé entendre la Cour d'appel, la société doit attendre qu'un ministre (qui est déjà soumis à un contrôle public) commette un acte discriminatoire pour que la Loi s'applique, alors jusqu'à quel point sa fonction éducative peut-elle être efficace? Qui plus est,

education begin in the workplace, in the micro-democracy of the work environment, rather than in society at large.

Hence, I would conclude that the statute contemplates the imposition of liability on employers for all acts of their employees "in the course of employment", interpreted in the purposive fashion outlined earlier as being in some way related or associated with the employment. It is unnecessary to attach any label to this type of liability; it is purely statutory. However, it serves a purpose somewhat similar to that of vicarious liability in tort, by placing responsibility for an organization on those who control it and are in a position to take effective remedial action to remove undesirable conditions. I agree with the following remarks of Marshall J., who was joined by Brennan, Blackmun and Stevens JJ., in his concurring opinion in the United States Supreme Court decision in *Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson*, 106 S.Ct. 2399 (1986), at pp. 2410-11 concerning sexual discrimination by supervisory personnel:

An employer can act only through individual supervisors and employees; discrimination is rarely carried out pursuant to a formal vote of a corporation's board of directors. Although an employer may sometimes adopt company-wide discriminatory policies violative of Title VII, acts that may constitute Title VII violations are generally effected through the actions of individuals, and often an individual may take such a step even in defiance of company policy. Nonetheless, Title VII remedies, such as reinstatement and backpay, generally run against the employer as an entity.

A supervisor's responsibilities do not begin and end with the power to hire, fire, and discipline employees, or

selon l'interprétation que je viens de proposer, l'éducation des gens doit commencer à se faire sur les lieux de travail, dans cette micro démocratie que constitue le milieu de travail, plutôt que dans la société en général.

En conséquence, je suis d'avis de conclure que la Loi envisage de rendre les employeurs responsables de tous les actes accomplis par leurs employés «dans le cadre de leurs emplois» («*in the course of employment*»), en interprétant cette dernière expression en fonction de l'objet de la Loi, c'est-à-dire comme signifiant «reliés de quelque manière à l'emploi». Il s'agit là d'un type de responsabilité qui se passe de tout qualificatif et qui découle purement et simplement de la loi. Toutefois, cette responsabilité répond à un objectif quelque peu semblable à celui de la responsabilité du fait d'autrui en matière délictuelle, du fait qu'elle impose la responsabilité d'un organisme à ceux qui en ont le contrôle et qui peuvent prendre des mesures réparatrices efficaces en vue d'éliminer les conditions peu souhaitables qui peuvent exister. Je souscris aux observations suivantes concernant la discrimination fondée sur le sexe pratiquée par le personnel de surveillance, qu'a faites le juge Marshall de la Cour suprême des États-Unis, en son propre nom et en celui des juges Brennan, Blackmun et Stevens, dans les motifs concordants qu'il a rédigés dans l'affaire *Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson*, 106 S.Ct. 2399 (1986), aux pp. 2410 et 2411:

[TRADUCTION] Un employeur ne peut agir que par l'intermédiaire de chaque surveillant et employé et il est rare que la discrimination se fasse en application d'une politique dûment votée par le conseil d'administration d'une compagnie. Bien qu'un employeur puisse parfois adopter des politiques discriminatoires, applicables à l'ensemble de l'entreprise, qui vont à l'encontre du titre VII, les actes qui peuvent constituer des violations de ce titre sont généralement accomplis par des individus et il arrive souvent qu'un individu prenne une telle mesure même au mépris de la politique établie par la compagnie. Néanmoins, les redressements prévus par le titre VII, tels que la réintégration et le paiement d'un rappel de salaire, jouent en règle générale contre l'employeur en tant qu'entité.

Les responsabilités d'un surveillant ne se limitent pas au pouvoir d'embaucher et de renvoyer des employés et

with the power to recommend such actions. Rather, a supervisor is charged with the day-to-day supervision of the work environment and with ensuring a safe, productive, workplace. There is no reason why abuse of the latter authority should have different consequences than abuse of the former. In both cases it is the authority vested in the supervisor by the employer that enables him to commit the wrong: it is precisely because the supervisor is understood to be clothed with the employer's authority that he is able to impose unwelcome sexual conduct on subordinates.

In the light of these conclusions, it is unnecessary for me to examine the allegations that the Crown would, in any event, be directly liable for management's failure to adequately investigate Robichaud's complaints, thereby perpetuating the poisoned work environment. At all events, this, too, involves the acts of employees.

I should perhaps add that while the conduct of an employer is theoretically irrelevant to the imposition of liability in a case like this, it may nonetheless have important practical implications for the employer. Its conduct may preclude or render redundant many of the contemplated remedies. For example, an employer who responds quickly and effectively to a complaint by instituting a scheme to remedy and prevent recurrence will not be liable to the same extent, if at all, as an employer who fails to adopt such steps. These matters, however, go to remedial consequences, not liability.

Finally, it was argued that the Act, as it existed when the incidents complained of occurred, should be interpreted so as to conform to s. 48(5) and (6) enacted in 1983. These expressly impose liability upon an organization for the conduct of its employees, subject to a defence of due diligence on its part. I do not see the relevance of these provisions to the pre-existing situation. They were obvi-

de leur imposer des mesures disciplinaires ni au pouvoir de recommander de tels mesures. Sa tâche consiste plutôt à s'occuper de la surveillance quotidienne du milieu de travail afin d'en assurer la sécurité et la productivité. Il n'y a aucune raison pour laquelle l'abus de ce dernier pouvoir devrait avoir des conséquences différentes de celles qu'entraîne l'abus du premier. Dans les deux cas, c'est le pouvoir conféré au surveillant par l'employeur qui lui permet de commettre l'acte répréhensible: c'est précisément parce que le surveillant est considéré comme investi de l'autorité de l'employeur qu'il est en mesure d'imposer à ses subordonnés une conduite sexuelle à laquelle ces derniers ne souhaitent pas se prêter.

Compte tenu de ces conclusions, je n'ai pas à me pencher sur les allégations portant que Sa Majesté serait, en tout état de cause, directement responsable de l'omission des gestionnaires d'enquêter adéquatement sur les plaintes de M<sup>me</sup> Robichaud, laquelle omission a eu pour effet de maintenir une atmosphère de travail empoisonnée. De toute façon, il s'agit dans ce cas aussi d'actes accomplis par des employés.

Je devrais peut-être ajouter que, si la conduite de l'employeur n'a théoriquement rien à voir avec l'imputation de la responsabilité dans un cas comme celui-ci, elle est tout de même susceptible d'avoir des conséquences importantes pour lui sur le plan pratique. Sa conduite peut avoir pour effet d'exclure un bon nombre des redressements prévus ou de les rendre superfétatoires. Par exemple, un employeur qui, devant une plainte, réagit promptement et efficacement en établissant un plan destiné à remédier à la situation et à empêcher qu'elle ne se reproduise ne sera pas responsable dans la même mesure, si jamais il l'est vraiment, qu'un employeur qui n'adopte pas de telles mesures. Ces questions concernent cependant les conséquences en matière de redressement et non pas la responsabilité.

On a soutenu en dernier lieu que la Loi, telle qu'elle se présentait à l'époque des incidents reprochés, devrait s'interpréter d'une manière conforme aux par. 48(5) et (6) adoptés en 1983. Ces dispositions rendent expressément un organisme responsable de la conduite de ses employés, sous réserve de la possibilité d'invoquer comme moyen de défense qu'il avait pris toutes les mesures nécessai-

ously enacted to redress the prevalent approach of the courts (see, for example, *Re Nelson and Byron Price & Associates Ltd.* (1981), 122 D.L.R. (3d) 340 (B.C.C.A.)) In subsequently taking legislative action to correct this approach, Parliament was free to adjust liability in any way it wished, whether by imposing a greater or lesser burden on an employer than would have been the case before the amendments. Precisely what balance was achieved by these new provisions, I need not consider. They do not operate retrospectively and all we are concerned with here is the law as it existed when the activities complained against took place.

Finally, we were advised that a settlement has been reached with Mrs. Robichaud, but this may not provide a full corrective to the problem identified.

#### Disposition

For these reasons, I would allow the appeal, reverse the decision of the Federal Court of Appeal and restore the decision of the Review Tribunal.

The following are the reasons delivered by

LE DAIN J.—I agree that the appeal should be allowed for the reasons given by Justice La Forest. As held by the majority in the Federal Court of Appeal, the Act contemplates in ss. 4 and 41(2) that relief will be available against the person found to be engaging or to have engaged in a discriminatory practice, but I think it is an implication of the word “indirectly” in s. 7 and the nature of the relief available under s. 41(2) that a discriminatory practice by an employee is to be considered to be a discriminatory practice by the employer as well, whether or not authorized or intended by the latter.

*Appeal allowed.*

*Solicitors for the appellant Bonnie Robichaud: Osler, Hoskin & Harcourt, Ottawa.*

res pour empêcher cette conduite. Je ne vois pas en quoi ces paragraphes peuvent être pertinents en ce qui concerne la situation préexistante. De toute évidence, ils ont été adoptés pour renverser le point de vue jurisprudentiel dominant (voir, par exemple, *Re Nelson and Byron Price & Associates Ltd.* (1981), 122 D.L.R. (3d) 340 (C.A.C.-B.)) En prenant par la suite des mesures législatives destinées à corriger ce point de vue, le législateur était libre d'imputer la responsabilité comme bon lui semblait en imposant à l'employeur une responsabilité plus ou moins lourde que ce n'aurait été le cas avant les modifications. Il ne m'est pas nécessaire d'examiner la nature précise de l'équilibre établi par ces nouvelles dispositions. Elles ne s'appliquent pas rétroactivement et tout ce qui nous intéresse ici c'est la Loi telle qu'elle se présentait lorsque les actes reprochés ont été accomplis.

Finale­ment, on nous a avisé qu'un règlement est intervenu avec M<sup>me</sup> Robichaud, mais il se peut que cela ne résolve pas entièrement le problème décelé.

#### Dispositif

Pour ces motifs, je suis d'avis d'accueillir le pourvoi, d'infirm­er l'arrêt de la Cour d'appel fédérale et de rétablir la décision du tribunal d'appel.

Version française des motifs rendus par

LE JUGE LE DAIN—Je suis d'accord pour dire que le pourvoi doit être accueilli pour les motifs donnés par le juge La Forest. Comme l'a conclu la Cour d'appel fédérale à la majorité, la Loi envisage, à l'art. 4 et au par. 41(2), qu'un redressement peut être obtenu contre la personne trouvée coupable d'un acte discriminatoire, mais j'estime qu'il ressort implicitement du mot «indirectement» à l'art. 7 et de la nature du redressement qui peut être obtenu en vertu du par. 41(2) que l'acte discriminatoire d'un employé doit être aussi considéré comme l'acte discriminatoire de l'employeur, qu'il ait été ou non autorisé ou voulu par ce dernier.

*Pourvoi accueilli.*

*Procureurs de l'appelante Bonnie Robichaud: Osler, Hoskin & Harcourt, Ottawa.*

*Solicitors for the appellant the Canadian Human Rights Commission: Blake, Cassels & Graydon, Toronto.*

*Solicitor for the respondent: Frank Iacobucci, Ottawa.*

*Procureurs de l'appelante la Commission canadienne des droits de la personne: Blake, Cassels & Graydon, Toronto.*

*Procureur de l'intimée: Frank Iacobucci, Ottawa.*