

Alberta Human Rights Commission*Appellant*

v.

Central Alberta Dairy Pool *Respondent*

and

**The Canadian Human Rights Commission,
Canadian Jewish Congress and Seventh-day
Adventist Church in Canada***Interveners*INDEXED AS: CENTRAL ALBERTA DAIRY POOL v.
ALBERTA (HUMAN RIGHTS COMMISSION)

File No.: 20850.

1989: October 13; 1990: September 13.

Present: Dickson C.J.* and Wilson, La Forest,
L'Heureux-Dubé, Sopinka, Cory and McLachlin JJ.ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
ALBERTA

*Civil rights — Freedom of religion — Adverse effect
discrimination — Employer requiring work on Monday
because of demands imposed by nature of business —
Employee's religion requiring observance of Easter
Monday — Whether the employer's rule could be
upheld as a bona fide occupational qualification — If
not, whether respondent could demonstrate accommoda-
tion of complainant's religious beliefs up to the point
of undue hardship — If so, whether the respondent
reasonably accommodated the complainant's religious
beliefs — Individual's Rights Protection Act, R.S.A.
1980, c. I-2, s. 7(1), (3).*

The complainant launched a complaint against the
respondent alleging that it refused to continue to employ
him because of his religion, contrary to s. 7(1) of the
Individual's Rights Protection Act. The complainant's
religion required that he not work on his Sabbath and
holy days. There was a general understanding that
employees work during "working days" but this "rule"
was not inflexible and complainant had been accom-
modated on at least one occasion. The respondent
refused complainant's request for leave without pay for
Easter Monday because of its particularly onerous opera-
tional requirements on Mondays. The complainant was

* Chief Justice at the time of hearing.

Alberta Human Rights Commission*Appelante*

c.

^a **Central Alberta Dairy Pool** *Intimée*

et

^b **Commission canadienne des droits de la
personne, Congrès juif canadien et Église
adventiste du septième jour du Canada***Intervenants*RÉPERTORIÉ: CENTRAL ALBERTA DAIRY POOL c.
ALBERTA (HUMAN RIGHTS COMMISSION)

N° du greffe: 20850.

1989: 13 octobre; 1990: 13 septembre.

^d Présents: Le juge en chef Dickson* et les juges Wilson,
La Forest, L'Heureux-Dubé, Sopinka, Cory et
McLachlin.

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

^e *Libertés publiques — Liberté de religion — Discrimi-
nation par suite d'un effet préjudiciable — Imposi-
tion par l'employeur de l'obligation de travailler le
lundi à cause de la nature de l'entreprise — Employé
tenu par sa religion d'observer le lundi de Pâques — La
règle de l'employeur peut-elle demeurer en tant qu'exi-
gence professionnelle normale? — Dans la négative,
l'intimée peut-elle démontrer qu'elle a composé avec les
croyances religieuses du plaignant mais sans s'imposer
des contraintes excessives? — Dans l'affirmative, l'inti-
mée a-t-elle pris les mesures raisonnables pour compo-
ser avec les croyances religieuses du plaignant? —
Individual's Rights Protection Act, R.S.A. 1980, ch.
I-2, art. 7(1), (3).*

^h Le plaignant a déposé une plainte contre l'intimée,
alléguant que celle-ci avait refusé de continuer à l'em-
ployer en raison de sa religion, en contravention du par.
7(1) de la *Individual's Rights Protection Act*. La reli-
gion du plaignant exigeait qu'il ne travaille pas pendant
le sabbat et les jours saints. Il était généralement
entendu que les employés travailleraient durant les
«jours ouvrables», mais cette «règle» n'était pas inflexible
et on avait permis à l'appelant de s'absenter au moins
une fois. L'intimée a refusé au plaignant sa demande de
congé non payé pour le lundi de Pâques en raison des
impératifs de l'exploitation les lundis. Le plaignant a été

* Juge en chef à la date de l'audition.

informed that if he failed to report to work on Easter Monday his employment would be terminated. He did not report for work and was dismissed.

The Board of Inquiry established pursuant to the Act found that the respondent had discriminated against the complainant contrary to s. 7 of the Act and ordered the respondent to pay him partial compensation for his lost wages. An appeal to the Alberta Court of Queen's Bench was allowed by MacNaughton J. and affirmed by the Alberta Court of Appeal.

At issue here were: (1) whether the employer's rule could be upheld as a *bona fide* occupational qualification (BFOQ) under s. 7(3) of the Act; (2) if not, whether it was still open to the respondent to demonstrate that it had accommodated the complainant's religious beliefs up to the point of undue hardship; and (3) if so, whether the respondent reasonably accommodated the complainant's religious beliefs?

Held: The appeal should be allowed.

Per Dickson C.J. and Wilson, L'Heureux-Dubé and Cory JJ.: *Bona fide* occupational qualification and *bona fide* occupational requirement are equivalent and co-extensive terms.

Direct and adverse effect discrimination ought to be distinguished for purposes of determining the appropriate response to a *prima facie* case of discrimination. A rule established by the employer which fits into the category of "direct discrimination" and which is not saved by any statutory justification is simply struck down. It can only stand if it is valid in its application to all members of the group affected by it. This result does not obtain, however, where a neutral rule has an adverse discriminatory effect. Its effect on the complainant must be considered and some accommodation required from the employer for the complainant's benefit if the purpose of the Act is to be given effect. The working rule to which the duty of accommodation applies need not be "reasonably necessary"; it need only be "a condition or rule rationally related to the performance of the job".

Bhinder v. Canadian National Railway Co. is correct in so far as it states that accommodation is not a component of the BFOQ test and that once a BFOQ is proven the employer has no duty to accommodate. It is incorrect, however, in so far as it applied that principle to a case of adverse effect discrimination. The end result is that where a rule discriminates directly it can only be

avisé qu'il serait mis fin à son emploi s'il ne se présentait pas au travail le lundi de Pâques. Il ne s'est pas présenté à son travail et a été renvoyé.

La commission d'enquête constituée en vertu de la Loi a conclu que l'intimée avait exercé une discrimination contre le plaignant en contravention de l'art. 7 de la Loi et a ordonné à l'intimée de lui verser une indemnité partielle pour salaire perdu. L'appel interjeté à la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta a été accueilli par le juge MacNaughton et confirmé par la Cour d'appel de l'Alberta.

Il faut décider en l'espèce: (1) si la règle de l'employeur peut demeurer en tant qu'exigence professionnelle normale (EPN) au sens du par. 7(3) de la Loi; (2) dans la négative, si l'intimée avait toujours la faculté de démontrer qu'elle avait composé avec les croyances religieuses du plaignant sans s'imposer des contraintes excessives; et (3) dans l'affirmative, si l'intimée a pris les mesures raisonnables pour composer avec les croyances religieuses du plaignant.

Arrêt: Le pourvoi est accueilli.

Le juge en chef Dickson et les juges Wilson, L'Heureux-Dubé et Cory: Les expressions qualification professionnelle normale et exigence professionnelle normale sont équivalentes et de même portée.

Il y a lieu de faire une distinction entre la discrimination directe et la discrimination indirecte aux fins de déterminer la réponse qu'il convient d'apporter à une preuve apparente de discrimination. Lorsque la règle établie par l'employeur tombe dans la catégorie de la «discrimination directe» et qu'elle n'est protégée par aucune justification légale, elle est simplement annulée. Elle ne peut être maintenue que si elle est valide dans son application à tous les membres du groupe touché. Mais lorsqu'une règle neutre est discriminatoire par suite d'un effet préjudiciable, le résultat n'est pas le même. Son effet sur le plaignant doit être étudié et un accommodement quelconque s'impose de la part de l'employeur au profit du plaignant si l'on veut mettre en application l'objet de la Loi. Il n'est pas essentiel que la règle de travail à laquelle s'applique l'obligation d'accommodement soit «raisonnablement nécessaire»; il importe seulement qu'elle soit «une condition ou une règle raisonnablement liée à l'exécution des fonctions».

Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada est bien fondé lorsqu'il énonce que l'accommodement n'est pas un élément du critère de l'EPN et qu'une fois démontrée l'existence d'une EPN, l'employeur n'a pas d'obligation d'accommodement. En revanche, cet arrêt est mal fondé dans la mesure où il applique ce principe à un cas de discrimination indi-

justified by a statutory equivalent of a BFOQ, i.e., a defence that considers the rule in its totality. (All human rights codes in Canada contain some form of BFOQ provision.) However, where a rule has an adverse discriminatory effect, the appropriate response is to uphold the rule in its general application and consider whether the employer could have accommodated the employee adversely affected without undue hardship.

The rule at issue here bore the form of a neutral condition of general application but had an adverse impact on adherents of minority religions or sects. The defence of accommodation requires that the rule be rationally connected to the performance of the job and that the respondent employer accommodate the employee up to the point of undue hardship. The respondent is equally entitled to organize its business by closing down its processing operation on the weekend resulting in Monday's being a particularly busy day. Its work rule meets the test of being rationally connected to the job of being a dairy processor. The complainant was lawfully entitled to pursue the practices of his religion and to be free of the compulsion to work on Easter Monday contrary to his religious beliefs. The onus is upon the respondent employer to show that it made efforts to accommodate the complainant's religious beliefs up to the point of undue hardship.

A comprehensive definition of what constitutes undue hardship is unnecessary. Some of the factors relevant to such an appraisal, however, might be listed. They might include financial cost, disruption of a collective agreement, problems of morale of other employees, interchangeability of work force and facilities. The size of the employer's operation may influence the assessment of whether a given financial cost is undue or the ease with which the workforce and facilities can be adapted to the circumstances. Where safety is at issue both the magnitude of the risk and the identity of those who bear it are relevant considerations. This list is not intended to be exhaustive and the results which will obtain from a balancing of these factors against the right of the employee to be free from discrimination will necessarily vary from case to case.

Per La Forest, Sopinka and McLachlin JJ.: The duty to accommodate must be dealt with in the context of the *bona fide* occupational qualification exception or defence.

The general intent and spirit of the Act creates a duty to accommodate in religious discrimination cases.

recte. Il en résulte finalement que, lorsqu'une règle crée une discrimination directe, elle ne peut être justifiée que par une exception légale équivalente à une EPN, c.-à-d. un moyen de défense qui envisage la règle dans sa totalité. (Les codes de droits de la personne au Canada contiennent tous une disposition d'exception fondée sur l'EPN.) Par contre, lorsqu'une règle crée une discrimination par suite d'un effet préjudiciable, il convient de confirmer la validité de cette règle dans son application générale et de se demander si l'employeur aurait pu composer avec l'employé lésé sans subir des contraintes excessives.

La règle en cause en l'espèce prend la forme d'une condition neutre d'application générale, mais elle a un effet préjudiciable sur les adeptes de religions ou de sectes minoritaires. La défense d'accommodement exige que la règle ait un lien rationnel avec l'exercice de l'emploi et que l'employeur intimé ait composé avec l'employé sans s'imposer des contraintes excessives. L'intimée est également autorisée à organiser ses activités de manière à arrêter la production en fin de semaine de sorte que le lundi est une journée particulièrement chargée. Sa condition d'emploi satisfait donc au critère du lien rationnel avec le travail de transformation laitière. Le plaignant était légalement autorisé à pratiquer sa religion et à ne pas être forcé de travailler le lundi de Pâques, contrairement à ses croyances religieuses. C'est à l'employeur qu'incombe le fardeau de prouver qu'il s'est efforcé de tenir compte des croyances religieuses du plaignant, sans s'imposer des contraintes excessives.

Il n'est pas nécessaire de définir de façon exhaustive ce qu'il faut entendre par contrainte excessive. On peut cependant énumérer certains facteurs permettant de la mesurer. Ils peuvent comprendre le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations. L'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce qui représente un coût excessif ou sur la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter au gré des circonstances. Lorsque la sécurité est en jeu, l'ampleur du risque et l'identité de ceux qui le supportent sont des facteurs pertinents. Cette énumération ne se veut pas exhaustive et les résultats qu'on obtiendra en mesurant ces facteurs par rapport au droit de l'employé de ne pas faire l'objet de discrimination varieront nécessairement selon le cas.

Les juges La Forest, Sopinka et McLachlin: Il faut traiter de l'obligation d'accommodement dans le contexte de l'exception ou de la défense fondée sur l'exigence professionnelle normale.

L'objet et l'esprit de la Loi créent une obligation d'accommodement dans les cas de discrimination reli-

Where a duty to accommodate arises but the statute contains no BFOQ, the employer can discharge the duty only by showing that all reasonable efforts have been made to accommodate individual employees short of creating undue hardship for the employer. This does not change because of the addition of a statutory defence of BFOQ. The addition of the defence is relevant to the discharge of the duty but not to its existence.

Where a statutory BFOQ provision is present, its language cannot be avoided. Once that defence is made out there is no basis for an individual examination of the circumstances of each employee. The question, however, is how the BFOQ is established having regard to the duty to accommodate.

A successful BFOQ defence requires that there be no reasonable alternative to a rule that does not take into account the individual circumstances of those to whom it applies. What is reasonable in these terms is a question of fact. If the employer fails to provide an explanation as to why individual accommodation cannot be accomplished without undue hardship, the duty to accommodate has not been discharged and the BFOQ has not been established.

An employer with a large number of employees of many different religions may be able to discharge the duty inherent in the BFOQ by adopting a policy with respect to the accommodation of the religious beliefs of its employees. Such a policy may be a reasonable alternative to a practice that entails an *ad hoc* accommodation of individual employees. An employer that has not adopted a policy with respect to accommodation and cannot otherwise satisfy the trier of fact that individual accommodation would result in undue hardship will be required to justify his conduct with respect to the individual complainant. Even then the employer can invoke the BFOQ defence.

Here, the finding of the Board of Inquiry that the employer "made no significant effort to accommodate the request" was fatal to the establishment of a BFOQ.

Cases Cited

By Wilson J.

Overtured: *Bhinder v. Canadian National Railway Co.*, [1985] 2 S.C.R. 561; **considered:** *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536; *Ontario Human Rights Commission v. Etobicoke*, [1982] 1 S.C.R. 202; *Saskatchewan (Human Rights Commission) v. Saskatoon*

gieuse. Lorsqu'il existe une obligation d'accommodement là où la loi ne contient aucune disposition relative à l'EPN, l'employeur, pour s'acquitter de cette obligation, doit démontrer qu'il a fait tous les efforts raisonnables pour composer avec des employés particuliers sans avoir à s'imposer des contraintes excessives. L'adjonction de la défense légale fondée sur une EPN ne modifie pas cette situation; en effet, cette défense se rapporte à l'exécution de l'obligation et non pas à son existence.

Lorsqu'une loi contient une disposition relative à une EPN, son libellé ne saurait être ignoré. Une fois la défense établie, il n'y a pas lieu de faire l'étude individuelle de la situation de chacun des employés. Il faut se demander toutefois comment l'EPN est établie en regard de l'obligation d'accommodement.

Une défense fondée sur une EPN ne saurait réussir que s'il n'existe aucune autre solution raisonnable à une règle qui ne tient pas compte de la situation particulière de ceux qu'elle vise. Ce qui est raisonnable dans ces circonstances est une question de fait. Si l'employeur n'arrive pas à expliquer pourquoi il ne peut composer individuellement avec ses employés, sans contrainte excessive pour lui, il ne s'est pas acquitté de son obligation d'accommodement et l'EPN n'a pas été établie.

L'employeur qui a de nombreux employés de religions différentes peut arriver à s'acquitter de l'obligation inhérente à l'EPN en adoptant une politique visant à tenir compte des diverses croyances religieuses de ses employés. Une telle politique peut être une solution raisonnable à envisager au lieu de la pratique consistant à composer individuellement avec les employés dans des circonstances particulières. L'employeur qui n'a pas adopté de politique relative aux accommodements, et qui ne peut par ailleurs convaincre le juge des faits que composer sur une base individuelle lui imposerait des contraintes excessives sera tenu de justifier sa conduite à l'égard du plaignant. Même alors, l'employeur peut invoquer la défense fondée sur l'EPN.

En l'espèce, la conclusion de la commission d'enquête que l'employeur «n'a fait aucun effort notable pour répondre à la demande» s'oppose absolument à l'existence d'une EPN.

Jurisprudence

Citée par le juge Wilson

Arrêt écarté: *Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1985] 2 R.C.S. 561; **arrêts examinés:** *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202; *Saskatche-*

(City), [1989] 2 S.C.R. 1297; *Caldwell v. Stuart*, [1984] 2 S.C.R. 603; *Brossard (Town) v. Quebec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 S.C.R. 279.

By Sopinka J.

Considered: *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536; *Bhinder v. Canadian National Railway Co.*, [1985] 2 S.C.R. 561; *Brossard (Town) v. Quebec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 S.C.R. 279; *Saskatchewan (Human Rights Commission) v. Saskatoon (City)*, [1989] 2 S.C.R. 1297; *Roosma v. Ford Motor Co.* (1988), 9 C.H.R.R. D/4743; **referred to:** *Dewey v. Reynolds Metals Co.*, 402 U.S. 689 (1971), affg 429 F.2d 324 (6th Cir. 1970).

Statutes and Regulations Cited

Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33, s. 14(a).
Charter of Human Rights and Freedoms, R.S.Q. 1977, c. C-12, ss. 10, 20.
Civil Rights Act of 1964, Pub. L. 88-352, 78 Stat. 241 (1964), Title VII Equal Employment Opportunity.
Individual's Rights Protection Act, R.S.A. 1980, c. I-2, s. 7(1), (3).
Interpretation Act, R.S.A. 1980, c. I-7, ss. 10, 12(1).
Ontario Human Rights Code, R.S.O. 1980, c. 340, s. 4(1)(g).
Ontario Human Rights Code, 1981, S.O. 1981, c. 53, 42 U.S.C.A. s. 2000e(j), as am. by Pub. L. 92-261, s. 2, 86 Stat. 103.

Authors Cited

Canada. Canadian Human Rights Commission. *The Effects of the Bhinder Decision on the Canadian Human Rights Commission: A Special Report to Parliament*. Ottawa: Canadian Human Rights Commission, 1986.
 Tarnopolsky, Walter Surma and William F. Pentney. *Discrimination and the Law*. Fifth Cumulative Supplement (September 1989). By William F. Pentney. Don Mills, Ont.: De Boo, 1989.

APPEAL from a judgment of the Alberta Court of Appeal (1988), 62 Alta. L.R. (2d) 207, 56 D.L.R. (4th) 192, [1989] 1 W.W.R. 78, dismissing an appeal from a judgment of MacNaughton J. (1986), 45 Alta. L.R. (2d) 325, 73 A.R. 57, 29 D.L.R. (4th) 154, [1986] 5 W.W.R. 35, Canadian Labour Law Reports 17,001, 8 C.H.R.R. D/3639,

wan (Human Rights Commission) c. Saskatoon (Ville), [1989] 2 R.C.S. 1297; *Caldwell c. Stuart*, [1984] 2 R.C.S. 603; *Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 R.C.S. 279.

^a Citée par le juge Sopinka

Arrêts examinés: *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536; *Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1985] 2 R.C.S. 561; *Brossard (Ville) c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1988] 2 R.C.S. 279; *Saskatchewan (Human Rights Commission) c. Saskatoon (Ville)*, [1989] 2 R.C.S. 1297; *Roosma v. Ford Motor Co.* (1988), 9 C.H.R.R. D/4743; **arrêt mentionné:** *Dewey v. Reynolds Metals Co.*, 402 U.S. 689 (1971), conf. 429 F.2d 324 (6th Cir. 1970).

Lois et règlements cités

^d *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. 177, ch. C-12, art. 10, 20.
Civil Rights Act of 1964, Pub. L. 88-352, 78 Stat. 241 (1964), Title VII Equal Employment Opportunity.
Code ontarien des droits de la personne, L.R.O. 1980, ch. 340, art. 4(1)(g).
^e *Code ontarien des droits de la personne, 1981*, L.O. 1981, ch. 53.
Individual's Rights Protection Act, R.S.A. 1980, ch. I-2, art. 7(1), (3).
Interpretation Act, R.S.A. 1980, ch. I-7, art. 10, 12(1).
^f *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, ch. 33, art. 14a).
 42 U.S.C.A. art. 2000e(j), mod. Pub. L. 92-261, art. 2, 86 Stat. 103.

Doctrine citée

^g Canada. Commission canadienne des droits de la personne. *Les effets de la décision Bhinder sur la Commission canadienne des droits de la personne: rapport spécial au Parlement*. Ottawa: Commission canadienne des droits de la personne, 1986.
^h Tarnopolsky, Walter Surma and William F. Pentney. *Discrimination and the Law*. Fifth Cumulative Supplement (September 1989). By William F. Pentney. Don Mills, Ont.: De Boo, 1989.

ⁱ POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel de l'Alberta (1988), 62 Alta. L.R. (2d) 207, 56 D.L.R. (4th) 192, [1989] 1 W.W.R. 78, qui a rejeté un appel d'un jugement du juge MacNaughton (1986), 45 Alta. L.R. (2d) 325, 73 A.R. 57, 29 D.L.R. (4th) 154, [1986] 5 W.W.R. 35, Canadian Labour Law Reports 17,001, 8 C.H.R.R. D/3639,

allowing an appeal from a ruling of a Board of Inquiry. Appeal allowed.

Russell D. Albert and J. Leslie Wallace, for the appellant.

Fred Day, for the respondent.

René Duval, for the intervener the Canadian Human Rights Commission.

John I. Laskin and Robyn M. Bell, for the intervener the Canadian Jewish Congress.

Gerald Chipeur, for the intervener Seventh-day Adventist Church.

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

WILSON J.—The principal question raised in this appeal is whether a particular attendance rule imposed by the respondent employer on an employee is a *bona fide* occupational qualification (“BFOQ”) under the Alberta *Individual's Rights Protection Act*, R.S.A. 1980, c. I-2 (“the Act”). In the event that this Court answers the question in the negative, we are further called upon by the parties to consider whether the respondent might defend itself from a charge of religious discrimination by proving that it accommodated the employee up to the point of undue hardship.

1. The Facts

The appeal arises out of a complaint launched by Jim Christie (“the complainant”) against the respondent alleging that the respondent refused to continue to employ him because of his religion, contrary to s. 7(1) of the Act. His complaint was upheld by the Board of Inquiry but overturned by the Alberta Court of Queen's Bench. The Alberta Court of Appeal upheld the Queen's Bench decision.

The complainant was employed by the respondent from August 26, 1980 to April 4, 1983 in a number of positions in the production operations of the respondent's milk processing plant in Wetaskiwin, Alberta. He became a prospective member of the World Wide Church of God in February,

qui avait accueilli un appel d'une décision d'une commission d'enquête. Pourvoi accueilli.

Russell D. Albert et J. Leslie Wallace, pour l'appelante.

Fred Day, pour l'intimée.

René Duval, pour l'intervenante la Commission canadienne des droits de la personne.

John I. Laskin et Robyn M. Bell, pour l'intervenant le Congrès juif canadien.

Gerald Chipeur, pour l'intervenante l'Église adventiste du septième jour.

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

LE JUGE WILSON—La principale question dans le présent pourvoi est de savoir si une règle particulière concernant la présence au travail imposée par l'employeur intimé à un employé est une exigence professionnelle normale («EPN») au sens de la *Individual's Rights Protection Act* de l'Alberta, R.S.A. 1980, ch. I-2 («la Loi»). Dans l'éventualité où notre Cour répondrait par la négative, les parties nous demandent de déterminer si l'intimée pourrait se défendre d'une accusation de discrimination religieuse en démontrant qu'elle a tenu compte de la situation de l'employé dans la mesure où elle n'en subissait pas de contraintes excessives.

1. Les faits

Le pourvoi tire son origine d'une plainte déposée par Jim Christie («le plaignant») contre l'intimée, alléguant que celle-ci avait refusé de continuer à l'employer en raison de sa religion, contrairement au par. 7(1) de la Loi. La commission d'enquête a conclu au bien-fondé de la plainte mais sa décision a été infirmée par la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta. La Cour d'appel de l'Alberta a confirmé le jugement de la Cour du Banc de la Reine.

Du 26 août 1980 au 4 avril 1983, le plaignant a été employé dans plusieurs postes du secteur de la production, à l'usine de transformation du lait exploitée par l'intimée à Wetaskiwin, en Alberta. Il est devenu membre aspirant de la World Wide Church of God en février 1983. Cette Église

1983. The Church recognizes a Saturday Sabbath, a five-day Fall Feast of the Tabernacle, and five other holy days during the year. Religious adherents are expected not to work on these days, although the Church does not impose sanctions for disobedience.

The complainant requested to work the early shift on Fridays in order that his work schedule not conflict with the onset of his Sabbath. This request was granted. He expressed a desire to schedule his vacation time in the future to coincide with the Fall Feast of the Tabernacle but consideration of this request was superceded by subsequent events.

On March 25, 1983, Mr. Christie requested through his supervisor permission to take unpaid leave on Tuesday, March 29 and Monday, April 4, in order to observe two holy days. The latter day was Easter Monday. He offered to work alternative days outside his regular schedule in consideration for his absence on the two holy days. His supervisor responded that he would be allowed to be absent March 29 but for reasons of plant operating needs he would be required at work Monday, April 4.

Mondays are especially busy days at the plant. Milk arrives seven days a week and milk received on the weekend is prepared Sunday for canning on Monday. All milk that arrives on the weekend must be canned promptly on Monday to prevent spoilage. Mondays are also busy shipping days. In cases of employee absence on Mondays due to sickness or other emergencies the contingency arrangement contemplated under the collective agreement was to adjust work assignments and/or have the supervisor assist in maintaining operations.

The complainant reiterated his request and the reasons for it to his supervisor, his shop steward, and the Branch Manager. A meeting between these parties, as well as a union representative, took place on March 30 at which time the complainant was advised by the Branch Manager that if he failed to report for work on April 4 his

reconnaît le samedi comme jour du sabbat, une fête des Tabernacles de cinq jours à l'automne de même que cinq autres jours saints dans l'année. Elle demande à ses adeptes de ne pas travailler ces jours-là, bien que la désobéissance à cette règle ne soit pas sanctionnée.

Pour que son horaire de travail n'entre pas en conflit avec le début du sabbat, le plaignant a demandé à travailler pendant le premier quart le vendredi, ce qui lui a été accordé. Il a également exprimé le souhait de faire coïncider à l'avenir la période de ses vacances avec la fête des Tabernacles en automne mais des événements subséquents ont écarté l'examen de cette requête.

Le 25 mars 1983, M. Christie a demandé, par l'intermédiaire de son contremaître, l'autorisation de prendre un congé non payé le mardi 29 mars et le lundi 4 avril, pour observer deux jours saints, dont le dernier était le lundi de Pâques. En échange, il a offert de travailler d'autres jours en dehors de son horaire normal. Son contremaître lui a répondu qu'il serait autorisé à s'absenter le 29 mars mais que, en raison des impératifs de l'exploitation, sa présence au travail serait requise le lundi 4 avril.

Le lundi est une journée particulièrement chargée à l'usine. La réception du lait a lieu sept jours par semaine et le lait reçu en fin de semaine est préparé le dimanche pour la mise en conserve le lundi. Tout le lait ainsi reçu pendant la fin de semaine doit être rapidement mis en conserve le lundi afin d'éviter toute détérioration. Le lundi est aussi un jour d'expédition chargé. En cas d'absence d'un employé ce jour-là, pour cause de maladie ou autre situation urgente, le plan de secours mis en place dans la convention collective prévoit que les affectations sont réaménagées ou que le contremaître fournit son aide pour assurer la continuité des opérations, ou les deux.

Le plaignant a renouvelé sa demande et en a réitéré les motifs à son contremaître, à son délégué syndical ainsi qu'au directeur de succursale. Une rencontre entre ces personnes, en présence d'un représentant du syndicat, a eu lieu le 30 mars, date à laquelle le plaignant a été avisé par le directeur qu'il serait mis fin à son emploi s'il ne se présentait

employment would be terminated. The complainant did not appear for work on April 4. When he returned on April 5 he found his position occupied by a newly hired employee. He had been dismissed.

The Board of Inquiry established pursuant to the Act found that the respondent had discriminated against the complainant contrary to s. 7 of the Act and ordered the respondent to pay him partial compensation for Christie's lost wages. An appeal to the Alberta Court of Queen's Bench was allowed by MacNaughton J. and affirmed by the Alberta Court of Appeal.

2. The Relevant Legislation

Individual's Rights Protection Act, R.S.A. 1980 c. I-2:

[Preamble]

WHEREAS recognition of the inherent dignity and the equal and inalienable rights of all persons is the foundation of freedom, justice and peace in the world; and

WHEREAS it is recognized in Alberta as a fundamental principle and as a matter of public policy that all persons are equal in dignity and rights without regard to race, religious beliefs, colour, sex, physical characteristics, age, ancestry or place of origin; and

WHEREAS it is fitting that this principle be affirmed by the Legislature of Alberta in an enactment whereby those rights of the individual may be protected:

THEREFORE HER MAJESTY, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of Alberta, enacts as follows:

7(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

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

(b) discriminate against any person with regard to employment or any term or condition of employment,

because of the race, religious beliefs, colour, sex, physical characteristics, marital status, age, ancestry or place of origin of that person or of any other person.

pas au travail le 4 avril. Le plaignant ne s'est pas présenté à son travail le 4 avril. Lorsqu'il y est revenu le 5 avril, il a constaté qu'un nouvel employé occupait son poste. Il avait été renvoyé.

a

La commission d'enquête constituée en vertu de la Loi a conclu que l'intimée avait exercé une discrimination contre le plaignant en contravention de l'art. 7 de la Loi et elle lui a ordonné de lui verser une indemnité partielle pour salaire perdu. L'appel interjeté à la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta a été accueilli par le juge MacNaughton et confirmé par la Cour d'appel de l'Alberta.

2. La législation pertinente

Individual's Rights Protection Act, R.S.A. 1980, ch. I-2:

d [TRADUCTION] [Préambule]

CONSIDÉRANT que la reconnaissance de la dignité inhérente à toutes les personnes et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde; et

e CONSIDÉRANT qu'est reconnu en Alberta le principe fondamental et d'intérêt public de l'égalité de toutes les personnes et en droits, sans distinction de race, de croyances religieuses, de couleur, de sexe, de caractéristiques physiques, d'âge, d'ascendance ou de lieu d'origine; et

f CONSIDÉRANT qu'il y a lieu que la Législature de l'Alberta affirme ce principe dans une loi protégeant les droits de la personne;

g À CES CAUSES, SA MAJESTÉ, de l'avis et du consentement de l'Assemblée législative de l'Alberta, décrète ce qui suit:

h 7(1) Aucun employeur ni aucune personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit

a) refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne;

b) faire preuve de discrimination envers une personne en matière d'emploi ou quant aux modalités ou conditions d'emploi,

i en raison de la race, des croyances religieuses, de la couleur, du sexe, des caractéristiques physiques, de l'état matrimonial, de l'âge, de l'ascendance ou du lieu d'origine de cette personne ou de toute autre personne.

j

(3) Subsection (1) does not apply with respect to a refusal, limitation, specification or preference based on a bona fide occupational qualification.

The *Individual's Rights Protection Amendments Act, 1985*, S.A. 1985, c. 33, amended s. 7(3) and replaced "qualification" with "requirement". The amendment also substituted the term "physical disability" for "physical characteristics".

Interpretation Act, R.S.A. 1980, c. I-7:

10 An enactment shall be construed as being remedial, and shall be given the fair, large and liberal construction and interpretation that best ensures the attainment of its objects.

12(1) The preamble of an enactment is a part of the enactment intended to assist in explaining the enactment.

3. The Decisions Below

Board of Inquiry (G. M. Johanson, Chairman)

The Board's decision preceded this Court's judgments in *Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 S.C.R. 536, and *Bhinder v. Canadian National Railway Co.*, [1985] 2 S.C.R. 561. In the course of its decision the Board considered the public policy underlying the Act (as expressed in the preamble) as well as the interaction of ss. 7(1) and 7(3). It concluded, as did this Court in *O'Malley*, that intent is not a necessary prerequisite to a finding of discrimination in breach of a human rights statute.

In order to establish a *prima facie* case of discrimination the Board held that the complainant had to prove:

- (a) the existence of a *bona fide* religion with a genuine commitment to it;
- (b) adequate notice of the employee's religious requirements to the employer; and
- (c) an effort on the part of the employee to accommodate the employer as far as possible without being required to compromise his beliefs.

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'égard d'un refus, d'une restriction, d'une condition ou d'une préférence fondé sur une qualification professionnelle normale.

- ^a En 1985, le par. 7(3) a été modifié par la *Individual's Rights Protection Amendments Act, 1985*, S.A. 1985, ch. 33, pour remplacer le terme [TRADUCTION] «qualification» par «exigence», et remplacer [TRADUCTION] «caractéristiques physiques» par «déficiences physiques.»

Interpretation Act, R.S.A. 1980, ch. I-7:

[TRADUCTION] **10** La loi est censée réparatrice et reçoit l'interprétation juste, large et libérale la plus favorable à la réalisation de son objet.

12(1) Le préambule fait partie de la loi et sert à l'expliquer.

3. Les décisions des juridictions inférieures

^e *La commission d'enquête (G. M. Johanson, président)*

La décision de la commission est antérieure aux arrêts de cette Cour dans *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, et *Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1985] 2 R.C.S. 561. Dans sa décision, la commission a examiné les principes sous-tendant la Loi (exprimés au préambule) ainsi que l'interaction des par. 7(1) et 7(3). Comme cette Cour l'a fait dans l'arrêt *O'Malley*, elle a conclu que l'intention n'est pas une condition préalable essentielle à une conclusion de discrimination visée par une loi sur les droits de la personne.

Selon la commission, pour établir *prima facie* la discrimination, le plaignant devait prouver:

- ⁱ a) l'existence d'une religion légitime et la sincérité de son engagement envers elle;
- b) la notification suffisante à l'employeur des obligations religieuses de l'employé;
- ^j c) un effort de la part de l'employé pour composer le plus possible avec l'employeur sans être obligé de sacrifier ses croyances.

The first two points were not in dispute. The complainant's sincerity was not questioned at that time and the employer did not contend that more notice would have affected its decision.

With respect to the complainant's attempt to accommodate his employer, the Board found that his efforts were adequate and "other alternatives could have been explored if his employer had been open to such a discussion". The Board added, however, that Mr. Christie

... could and should have been more diligent in consulting with his minister in the World Wide Church of God to better understand the position of his church based on his particular job and the need of his employer. Mr. Christie was new to the Church and admitted he had much to learn. Although Mr. Christie did raise this matter with his minister, the evidence leads us to conclude this was not done in a thorough and complete manner with due regard to the seriousness of his situation. The evidence leads also to the conclusion his minister may not have provided adequate information and advice.

The Board ruled that these shortcomings in Mr. Christie's conduct could be dealt with at the remedial stage and did not affect the legitimacy of his *prima facie* case.

The Board then turned to the issue of the employer's accommodation of the complainant's religious beliefs. It held that the employer's obligation under s. 7(1) of the Act to refrain from discriminatory practices could be limited only to the extent that accommodation would cause undue hardship. It identified four factors to be considered in assessing undue hardship in relation to reasonable accommodation: (1) interchangeability of work force and facilities; (2) disruption of a collective agreement; (3) problems of morale of other employees; and (4) costs. The Board found that the interchangeability factor was the only one of any significance in the present case. Since Mondays were especially busy the employer did not have the usual flexibility to reassign the work force as it did on other days such as Tuesday, March 29 when Mr. Christie was permitted to be absent. Although the supervisor, Mr. Shantz, had the

Les deux premiers points n'étaient pas en litige. La sincérité du plaignant n'a pas été mise en doute à ce moment et l'employeur n'a pas prétendu que sa décision aurait été différente s'il avait reçu plus ample avis.

En ce qui a trait aux efforts du plaignant pour composer avec son employeur, la commission a conclu qu'ils avaient été suffisants et que [TRANSDUCTION] «d'autres solutions auraient pu être examinées si l'employeur avait été ouvert à la discussion». La commission a toutefois ajouté que M. Christie

[TRANSDUCTION] ... aurait pu et aurait dû être plus vigilant lorsqu'il a consulté le ministre de la World Wide Church of God pour mieux comprendre la position de son Église, en fonction de son travail et des besoins de son employeur. Monsieur Christie était nouveau dans l'Église et il a reconnu qu'il avait beaucoup de choses à apprendre. S'il a abordé la question avec son ministre, d'après la preuve, il ne l'a pas fait de manière approfondie et complète, compte tenu de la gravité de sa situation. La preuve nous amène également à conclure que son ministre ne lui a peut-être pas fourni les informations et les conseils appropriés.

La commission a décidé que ces lacunes dans la conduite de M. Christie pouvaient être prises en compte au stade de la réparation et n'avaient pas d'incidence sur la légitimité de la preuve *prima facie*.

La commission a ensuite examiné l'obligation de l'employeur de composer avec les croyances religieuses du plaignant. Elle a conclu que l'obligation faite à l'employeur, au par. 7(1) de la Loi, de s'abstenir de commettre des actes discriminatoires ne pouvait être limitée que dans la mesure où l'accommodement causerait une contrainte excessive. La commission a identifié quatre facteurs à prendre en compte pour évaluer la contrainte excessive par rapport à l'accommodement raisonnable: (1) l'interchangeabilité des effectifs et des installations, (2) l'atteinte à la convention collective, (3) le moral des autres employés et (4) les coûts. La commission a jugé que l'interchangeabilité était le seul facteur important en l'espèce. Le lundi étant une journée particulièrement chargée, l'employeur ne pouvait faire preuve, dans le réaménagement des effectifs; de la souplesse dont il faisait habituellement preuve d'autres jours,

ability to fill in, it was unreasonable to expect someone in his position to do so except "in limited and mutually agreeable circumstances".

The collective agreement did not present a serious obstacle to giving Mr. Christie the day off on April 4 and no evidence was submitted by the employer with respect to employee morale or costs. The Board concluded that:

... the evidence in this case did not establish an undue hardship or more than de minimus [*sic*] cost would necessarily have resulted if full and complete consideration had been given to Mr. Christie's request at the time it was raised. The only real evidence was that Mr. Shantz was required to work on April 4 with the resulting inconvenience to the performance of his supervisory duties. Because this was the situation and because the Pool did not make any particular attempt to accommodate the request in recognition it was based on the religious beliefs of the employee, we find that the Pool was in violation of Subsection 7(1) of the Individual's Rights Protection Act in that as an employer, they refused to continue to employ Mr. Christie because of his religious beliefs and this action was not based on a bona fide occupational qualification as provided in Subsection 7(3).

The Board did not order reinstatement as a remedy because of "the conflict between Mr. Christie's religious beliefs and the requirements of his production position which in the longer term present a conflict which we are not at all certain can be resolved". Also, it ordered only partial compensation of Mr. Christie's lost income because "we do not believe the Pool can be held totally responsible".

Alberta Court of Queen's Bench (MacNaughton J.) (1986), 45 Alta. L.R. (2d) 325

MacNaughton J. held, at p. 328, that the Board erred in law in finding that the employer's action was not based on a bona fide occupational qualification:

comme cela s'est produit le mardi 29 mars lorsqu'il a autorisé M. Christie à s'absenter. Même si le contremaître, M. Shantz, était en mesure de suppléer à une absence, il était déraisonnable de s'attendre qu'une personne dans ce poste le fasse, sauf «dans des circonstances très limitées et d'un commun accord».

Quant à la convention collective, elle ne présentait pas d'obstacle sérieux à l'octroi d'une journée de congé à M. Christie le 4 avril et l'employeur n'a présenté aucune preuve en ce qui concerne le moral des autres employés ou les coûts. La commission a conclu:

[TRADUCTION] ... qu'il n'a pas été établi en l'espèce qu'il y avait contrainte excessive ou que le fait d'acquiescer pleinement à la demande de M. Christie, au moment où elle a été faite, aurait nécessairement entraîné des coûts autres que minimes. La seule preuve véritable est que M. Shantz a été tenu de travailler le 4 avril et que cela l'a gêné dans ses fonctions de surveillance. Compte tenu de cette situation et du fait que l'entreprise n'a pas fait d'efforts particuliers pour accéder à la demande eu égard à la nature des croyances religieuses de l'employé, nous estimons qu'elle a enfreint le par. 7(1) de la Individual's Rights Protection Act en ce que, à titre d'employeur, elle a refusé de continuer à employer M. Christie en raison de ses croyances religieuses, et que cette décision n'était pas fondée sur une exigence professionnelle normale aux termes du par. 7(3).

La commission n'a pas ordonné la réintégration comme mesure de réparation en raison [TRADUCTION] «du conflit existant entre les croyances religieuses de M. Christie et les exigences du poste qu'il occupait dans la production, conflit dont nous doutons fort qu'il puisse se résoudre à long terme». De même, elle n'a accordé à M. Christie qu'une indemnité partielle pour la perte de son salaire parce qu'elle estimait [TRADUCTION] «que l'entreprise ne pouvait être tenue entièrement responsable».

La Cour du Banc de la Reine de l'Alberta (le juge MacNaughton) (1986), 45 Alta. L.R. (2d) 325

Le juge MacNaughton a statué, à la p. 328, que la commission avait commis une erreur de droit en concluant que la décision de l'employeur n'était pas fondée sur une exigence professionnelle normale:

The complainant violated a term or condition of his employment which compelled him to attend regularly, and, in particular on 4th April 1983, at his place of employment in accordance with the work schedule established by the appellant. Such term or condition of employment was a bona fide occupational qualification within the meaning of s. 7(3) of the Act

Having found that attendance in accordance with the employer's work schedule was a bona fide occupational qualification, MacNaughton J. (citing the judgment of McIntyre J. in *Bhinder*) ruled that the employer had no duty to accommodate once the BFOQ defence was established. He also held that in any event the employer had reasonably accommodated the religious beliefs of the employee. Mr. Christie, on the other hand, had failed to take reasonable steps toward accommodating the employer's needs in that he "did not make diligent and complete inquiries of his church representatives to determine whether satisfactory solutions could be found". In coming to this conclusion, MacNaughton J. relied on evidence from a witness (who was also a member of the same Church as Mr. Christie) that "if the requirement to work on holy days is an ongoing situation, a person has the responsibility to seek, over time, other employment which will allow observance of holy days". The witness was of the view that Mr. Christie's present occupation would present an ongoing conflict with his religious obligations.

Alberta Court of Appeal (Harradence, Belzil, Stevenson J.J.A.), [1989] 1 W.W.R. 78

In a brief judgment Harradence J.A. ruled on behalf of the Court that MacNaughton J. did not err in concluding that the requirement of regular attendance was a BFOQ. In light of this Court's judgment in *Bhinder* it was unnecessary to determine whether there was any duty of accommodation on the employer.

4. The Issues

The dispute between the parties in this case revolves around the designation of an employer

[TRADUCTION] Le plaignant a violé une condition d'emploi l'obligeant à se présenter régulièrement au travail, et en particulier le 4 avril 1983, conformément à l'horaire de travail établi par l'appelante. Cette condition d'emploi était une exigence professionnelle normale, au sens du par. 7(3) de la Loi . . .

Après avoir conclu que la présence au travail conformément à l'horaire de travail établi par l'employeur constituait une exigence professionnelle normale, le juge MacNaughton (citant l'opinion du juge McIntyre dans l'arrêt *Bhinder*) a décidé qu'aucune obligation d'accommodement n'incombait à l'employeur qui avait réussi à établir cette défense. Il a également jugé que, de toute façon, l'employeur avait pris des mesures raisonnables pour composer avec les croyances religieuses de l'employé. Quant à M. Christie, il n'a pas fait les démarches raisonnables pour tenir compte des besoins de l'employeur en ce qu'il [TRADUCTION] «ne s'est pas enquis de façon complète et avec diligence auprès des représentants de son Église pour voir s'il était possible de trouver des solutions satisfaisantes». Pour arriver à cette conclusion, le juge MacNaughton s'est appuyé sur la déposition d'un témoin (membre de la même Église que M. Christie) qui a affirmé que [TRADUCTION] «s'il s'agit d'une situation permanente, celui qui est tenu de travailler les jours saints a la responsabilité de se mettre à la recherche d'un autre emploi qui en permettra l'observance». Selon le témoin, le poste qu'occupait alors M. Christie était susceptible d'entrer constamment en conflit avec ses obligations religieuses.

Cour d'appel de l'Alberta (les juges Harradence, Belzil et Stevenson), [1989] 1 W.W.R. 78

Dans un bref jugement, le juge Harradence a statué au nom de la Cour que le juge MacNaughton n'avait pas commis d'erreur en concluant que l'exigence relative à la présence régulière au travail constituait une EPN. Compte tenu de l'arrêt de cette Cour dans l'affaire *Bhinder*, il n'y avait pas lieu de déterminer si une obligation d'accommodement incombait à l'employeur.

4. Les questions en litige

Le litige qui oppose les parties en l'espèce tourne autour de la reconnaissance comme EPN au sens

rule as a BFOQ under s. 7(3) of the Act. The parties, however, are not agreed as to how to characterize the particular rule at issue. The appellant describes it as mandatory attendance at work on Mondays. The respondent contends that it is "regular attendance, in general, and attendance on April 4th, 1983 specifically".

In my view, both of these descriptions are inaccurate. The employer did not impose mandatory attendance on Mondays without exception. The record clearly indicates that exceptions were made in cases of illness, unspecified emergencies and, one supposes, annual vacations. It was not the case that an employee who missed Monday due to illness would automatically be dismissed. Indeed, the employer had a contingency plan for dealing with precisely those situations. As for the respondent's submission, I note that there is no evidence that the complainant did not attend regularly, so the question of regular attendance does not arise in this context. It is true that the complainant asked for and received permission to be absent on Tuesday, March 29. To the extent that the respondent implies that its concession with respect to Tuesday is a relevant consideration in assessing its decision about the following Monday, the respondent's position is disingenuous. At no time did the respondent assert that its decision with respect to Monday would have been different had the appellant not requested and received other shift changes. On the contrary, there is every indication that the respondent would have refused to give the complainant Monday off for religious reasons under any circumstances. Moreover, it is not the case that the complainant refused to work Mondays in general. Neither could it be said that religious holidays (other than Easter Monday) would fall on Mondays except rarely. The complainant in the case at bar simply asked for one particular Monday off. Given this fact, the only way to characterize the respondent's rule would appear to be "mandatory attendance on Mondays except in case of illness or other emergencies, religious obligation not being included as an emergency for this purpose". Stated in the obverse, the

du par. 7(3) de la Loi d'une règle établie par un employeur. Les parties, toutefois, ne s'entendent pas sur la description de la règle en cause. L'appellante la décrit comme la règle de la présence obligatoire au travail le lundi. L'intimée prétend pour sa part qu'elle vise [TRADUCTION] «la présence régulière en général et la présence le 4 avril 1983 en particulier».

À mon avis, les deux sont inexactes. L'employeur n'a pas imposé la présence obligatoire le lundi, sans exception. Il ressort clairement du dossier qu'il y avait des exceptions en cas de maladie, de situations d'urgence indéterminées et, on peut le supposer, de congés annuels. Un employé absent le lundi pour cause de maladie n'était pas automatiquement renvoyé. En fait, l'employeur avait prévu un plan d'urgence précisément pour parer à ces situations. En ce qui concerne l'argument de l'intimée, soulignons que rien dans la preuve n'indique que le plaignant ne s'est pas présenté régulièrement au travail, de sorte que la question de la présence régulière ne se pose pas dans le présent contexte. Il est vrai que le plaignant a demandé et reçu l'autorisation de s'absenter le mardi 29 mars. Dans la mesure où l'intimée laisse entendre que la concession faite pour le mardi était une considération pertinente quant à l'appréciation de la décision prise pour le lundi suivant, sa position porte à faux. L'intimée n'a allégué à aucun moment que sa décision au sujet du lundi aurait pu être différente si l'appelant n'avait pas, à sa demande, obtenu d'autres changements de quart. Au contraire, tout indique que l'intimée aurait refusé d'accorder au plaignant un congé le lundi pour des motifs religieux, quelles que soient les circonstances. De plus, il ne s'agit pas d'un cas où le plaignant a refusé de travailler le lundi en général. Sauf quelques rares exceptions, on ne peut soutenir non plus que les congés religieux (autres que le lundi de Pâques) tomberaient le lundi. En l'espèce, le plaignant a simplement demandé une journée de congé un lundi en particulier. Dans ces conditions, la seule façon de décrire la règle de l'intimée serait de dire qu'il s'agit de «la présence obligatoire le lundi, sauf en cas de maladie ou autre situation d'urgence, l'obligation religieuse n'étant pas considérée comme une situation d'urgence aux fins de cette règle». Présentée à l'inverse, la règle interdisait

rule prohibited Monday absences due to religious obligation.

So much by way of preliminary comment. The issues raised in the appeal are as follows:

1. Can the employer's rule be upheld as a *bona fide* occupational qualification under s. 7(3) of the Act?

2. If question 1 is answered in the negative, was it still open to the respondent to demonstrate that it had accommodated the complainant's religious beliefs up to the point of undue hardship?

3. If question 2 is answered in the affirmative, did the respondent in fact reasonably accommodate the complainant's religious beliefs?

I note in passing that the respondent employer also wishes to put in issue for the first time before this Court the existence of a *prima facie* case of discrimination. It alleges, *inter alia*, that the complainant did not correctly understand the tenets of his faith and that his status as a prospective rather than fully baptized member of the Church somehow compromises his claim to recognition as a genuine adherent of the faith. The respondent did not impugn the sincerity of the complainant's beliefs at any earlier stage of the proceedings and, in my view, there is no reason to question the Board's finding of fact that "Mr. Christie had a genuine commitment to a *bona fide* religion".

5. Analysis

This Court has had an opportunity on several occasions to consider the statutory concept of a *bona fide* occupational qualification ("BFOQ") or *bona fide* occupational requirement ("BFOR") but a review of the relevant authorities suggests that they may not be completely compatible.

I note at the outset that while McIntyre J. in *Bhinder* left open the question whether a *bona fide* occupational qualification has the same meaning as a *bona fide* occupational requirement, I am of the view that they are equivalent and co-extensive terms. Most of the jurisprudence treats them as interchangeable and I agree that they are intended to give expression to the same concept. Accordingly, my conclusions with respect to the meaning of a

l'absence le lundi pour cause d'obligation religieuse.

Voilà pour les commentaires préliminaires. Le pourvoi soulève les questions suivantes:

1. La règle de l'employeur est-elle une exigence professionnelle normale au sens du par. 7(3) de la Loi?

2. Si la réponse à la question 1 est négative, l'intimée avait-elle toujours la faculté de démontrer qu'elle avait composé avec les croyances religieuses du plaignant tant qu'il n'en avait pas résulté pour elle une contrainte excessive?

3. Si la réponse à la question 2 est positive, l'intimée avait-elle, dans les faits, pris les mesures raisonnables pour composer avec les croyances religieuses du plaignant?

Je souligne au passage que l'intimée souhaite aussi contester pour la première fois devant cette Cour l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination. Elle allègue notamment que le plaignant n'a pas interprété correctement les préceptes de sa foi et que son statut de membre aspirant plutôt que de membre baptisé de l'Église compromet quelque peu sa prétention à la reconnaissance comme véritable adepte de cette confession. L'intimée n'a toutefois pas mis en doute la sincérité des croyances du plaignant auparavant en cours d'instance et, à mon avis, rien ne permet de mettre en doute la conclusion de fait du tribunal suivant laquelle [TRADUCTION] «l'engagement de M. Christie envers une religion légitime était sincère».

5. Analyse

Notre Cour a eu plusieurs fois l'occasion d'examiner le concept légal de qualification professionnelle normale («QPN») ou d'exigence professionnelle normale («EPN»). Un examen des arrêts pertinents donne toutefois à penser qu'ils pourraient ne pas être totalement compatibles.

Je souligne dès le départ que, même si le juge McIntyre dans l'arrêt *Bhinder* n'a pas décidé si l'expression qualification professionnelle normale avait la même signification que l'expression exigence professionnelle normale, je suis d'avis qu'il s'agit de termes équivalents et de même portée. La majeure partie de la jurisprudence considère ces expressions comme interchangeables et je suis d'accord pour dire qu'elles visent à exprimer le

bona fide occupational qualification are equally applicable to a *bona fide* occupational requirement.

The first statement by this Court regarding a statutory BFOQ was made in *Ontario Human Rights Commission v. Etobicoke*, [1982] 1 S.C.R. 202. At issue was a policy mandating retirement at age sixty for fire fighters. The employer submitted that the policy was a BFOQ within the meaning of the *Ontario Human Rights Code* and thus did not constitute discrimination on the basis of age. Speaking for the Court McIntyre J. outlined the procedure for dealing with a BFOQ provision at p. 208:

Once a complainant has established before a board of inquiry a *prima facie* case of discrimination, in this case proof of a mandatory retirement at age sixty as a condition of employment, he is entitled to relief in the absence of justification by the employer. The only justification which can avail the employer in the case at bar, is the proof, the burden of which lies upon him, that such compulsory retirement is a *bona fide* occupational qualification and requirement for the employment concerned. The proof, in my view, must be made according to the ordinary civil standard of proof, that is upon a balance of probabilities.

Turning to the definition of a BFOQ he stated:

Two questions must be considered by the Court. Firstly, what is a *bona fide* occupational qualification and requirement within s. 4(6) of the Code and, secondly, was it shown by the employer that the mandatory retirement provisions complained of could so qualify? ... To be a *bona fide* occupational qualification and requirement a limitation, such as a mandatory retirement at a fixed age, must be imposed honestly, in good faith, and in the sincerely held belief that such limitation is imposed in the interests of the adequate performance of the work involved with all reasonable dispatch, safety and economy, and not for ulterior or extraneous reasons aimed at objectives which could defeat the purpose of the Code. In addition it must be related in an objective sense to the performance of the employment concerned, in that it is reasonably necessary to assure the efficient and economical performance of the job

même concept. Mes conclusions concernant la qualification professionnelle normale s'appliquent donc également à l'exigence professionnelle normale.

^a Notre Cour s'est prononcée pour la première fois sur une disposition d'exception fondée sur l'EPN dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne c. Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202. Le litige portait sur une politique prévoyant la mise à la retraite obligatoire des pompiers à l'âge de soixante ans. L'employeur alléguait que cette politique était une EPN au sens du *Code ontarien des droits de la personne* et qu'elle ne constituait donc pas une discrimination fondée sur l'âge. Au nom de la Cour, le juge McIntyre a décrit ainsi, à la p. 208, la procédure à suivre dans le cas d'une disposition reconnaissant l'exception d'EPN:

Lorsqu'un plaignant établit devant une commission d'enquête qu'il est, de prime abord, victime de discrimination, en l'espèce que la retraite obligatoire à soixante ans est une condition de travail, il a droit à un redressement en l'absence de justification de la part de l'employeur. La seule justification que peut invoquer l'employeur en l'espèce est la preuve, dont le fardeau lui incombe, que la retraite obligatoire est une exigence professionnelle réelle [ou normale] de l'emploi en question. La preuve, à mon avis, doit être faite conformément à la règle normale de la preuve en matière civile, c'est-à-dire suivant la prépondérance des probabilités.

Puis définissant ce qu'il fallait entendre par une EPN il a affirmé:

La Cour doit examiner deux questions. En premier lieu, qu'est-ce qu'une exigence professionnelle réelle au sens du par. 4(6) du Code et, en second lieu, l'employeur a-t-il démontré que les dispositions relatives à la retraite obligatoire qui font l'objet de la plainte peuvent être ainsi qualifiées? [...] Pour constituer une exigence professionnelle réelle, une restriction comme la retraite obligatoire à un âge déterminé doit être imposée honnêtement, de bonne foi et avec la conviction sincère que cette restriction est imposée en vue d'assurer la bonne exécution du travail en question d'une manière raisonnablement diligente, sûre et économique, et non pour des motifs inavoués ou étrangers qui visent des objectifs susceptibles d'aller à l'encontre de ceux du Code. Elle doit en outre se rapporter objectivement à l'exercice de l'emploi en question, en étant raisonnablement nécessaire pour assurer l'exécution efficace et économique du